
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la 3^{ème} Chambre

En cause de : Madame P

Partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention comparaissant par Maître MENNA, avocate à 7100 La Louvière, rue Docteur Grégoire, 16.

Contre : L & C , Notaires
associés SCIV SPRL
BCE n°
Dont le siège social est sis

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention comparaissant par Maître Degrevé, avocat à 6001 Marcinelle, rue du Tir, 20.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait ;

Vu la requête contradictoire adressée au greffe par recommandé postal du 10 mai 2017 et la notification de celle-ci aux parties en application de l'article 1034 sexiès du Code judiciaire.

Vu le dossier de pièces et les conclusions principales de la défenderesse au principal reçus au greffe le 14 novembre 2017 ;

Vu son dossier de pièces déposé au greffe le 1^{er} mars 2018 ;

Vu les conclusions de synthèse de la demanderesse au principal reçues au greffe le 13 avril 2018 ;

Vu les dernières conclusions de synthèse de la défenderesse au principal et son dossier de pièces déposés au greffe le 15 mai 2018 ;

Vu le dossier de la demanderesse au principal déposé au greffe le 3 septembre 2018 ;

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plume de l'audience du 7 janvier 2019, à laquelle les parties ont été entendues en leurs explications et plaidoiries ;

Les faits

La demanderesse au principal a été occupée par la défenderesse au principal en qualité d'employée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à temps plein du 1^{er} juin 2012 au 28 septembre 2016, date à laquelle elle a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 3 mois et 12 semaines.

Il n'est par ailleurs pas contesté que la demanderesse au principal a obtenu un congé éducation payé en vue de poursuivre une formation universitaire en psychologie.

La lettre de licenciement du 28 septembre 2016 est libellée comme suit :

*« Vous êtes arrivée au sein de notre équipe avec des mensonges par omission et vous partez avec des mensonges avérés.
Lors de notre entretien avant de vous engager, vous nous aviez annoncé avoir travaillé environ 6 ans chez deux Confrères.
Nous avons ensuite découvert que vous aviez travaillé chez deux autres Confrères. Si nous avions eu connaissance de cette information, notre jugement aurait certainement différent quant à votre engagement.
Vous nous avez envoyé le jeudi 22 septembre 2016 en soirée un mail affirmant que vous êtes « tombée » par hasard sur un projet de lettre de préavis à votre rencontre dans l'imprimante (nous supposons celui enregistré sur le fichier de Maître C) dont le destinataire n'était pas expressément indiqué), ce qui nous a fortement étonnés car ce document n'a jamais été imprimé (notre informaticien le confirme).
Malgré de nombreux avertissements verbaux, vous n'avez nullement pris en compte les remarques quant à votre comportement inadéquat et vos inaptitudes professionnelles .
Notamment, nous avons relevé à plusieurs reprises, sans amélioration jusqu'à ce jour :
- vous ne rendez pas suffisamment compte du déroulement de vos dossiers (par exemple : vous n'avez pas le réflexe de venir nous trouver quand une difficulté est rencontrée ; un client décide de changer de Notaire et nous n'en sommes pas informés...)*

- *vous n'assimilez pas toutes les remarques ni les recommandations, ce qui occasionne des erreurs répétitives dans la gestion des dossiers que vous traitez (par exemple : oubli de notification de division , oubli de convoquer le cohabitant légal ou le conjoint en cas de vente du logement familiale, ...)*
- *vous n'obtempérez pas aux ordres qui vous sont donnés (non indication régulière des frais réclamés dans le cahier à cet effet pour le suivi de la comptabilité,...)*
- *vous manquez de rigueur (non relecture des actes avec les dossiers de banques, erreurs dans les décomptes, non vérification des dévolutions de successions dans le Code Civil...)*
- *vous ne vous formez plus pour être au courant des dernières nouveautés juridiques ;*
- *vous ne respectez pas le règlement de travail (par exemple : congé d'initiative sans nous en parler préalablement, ...)*

Depuis votre absence, à dater du vendredi 23 septembre 2016, nous avons également découvert des dizaines de dossiers qui étaient toujours dans votre armoire alors qu'ils auraient dû être archivés et que finalement, bien que donnant l'image d'une employée modèle gérant quantité de dossiers, vous en gériez en réalité beaucoup moins.

Vous avez manifesté votre intention de nous quitter et avez

Fait savoir que vous étiez à la recherche d'un autre emploi.

Étant donné vos inaptitudes et vos comportements inadéquats mieux précisés ci-avant, nous avons dû prendre l'initiative de mettre fin au contrat de travail.

Le document « C4 certificat de chômage – certificat de travail » mentionne comme motif précis de chômage : « *Comportement inadéquat et Inaptitudes professionnelles* ».

Par un courrier du 11 octobre 2016, la demanderesse au principal a contesté les motifs de licenciement et a invité la défenderesse au principal à lui communiquer le motif réel et concret de son licenciement.

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

Objet de la demande principale

La demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse:

- à lui payer la somme de 13.448,02€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires sur la somme due à dater de son exigibilité ;

- à lui délivrer une attestation fixant le nombre de congés restant à prendre pour l'année 2017 ;
- aux frais et dépens de l'instance.

Objet de la demande reconventionnelle

La défenderesse au principal sollicite la condamnation de la demanderesse au principal à lui payer la somme de 1.336,575€ à titre de dommages et intérêts équivalent à 62,75 heures payées dans le cadre d'un congé-éducation et non remboursées par le FOREM.

Recevabilité des demandes

Les demandes, introduites dans les délai et forme requis, sont recevables.

Leur recevabilité n'a, au demeurant, pas été contestée.

Discussion.

1. Quant à la demande principale

1.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La matière est régie par la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du Conseil national du travail le 12 février 2014, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014. Elle dispose notamment :

« (...) »

» Article 8 : Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Dans le commentaire de cet article, il est précisé que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'avait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

» En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

» Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix dans les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'article 10 de la CCT instaure le mécanisme suivant ce qui concerne la charge de la preuve puisque :

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas, qu'il est « manifestement déraisonnable » ; l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe *actori incumbit probatio*, ou de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil ;
- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qu'il n'a pas communiqués au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé, l'employeur doit apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fondé sur un motif valable au sens de la CCT ;
- si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceux-ci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais aussi le motif du congé lui-même.

En l'espèce, il ressort des dossiers de pièces et des explications des parties que l'entente était très tendue entre les notaires (en tout cas Me C) et la demanderesse.

Cela ressort notamment des pièces suivantes :

- L' attestation de la nommée D. laquelle déclare : « *Suite à un désaccord avec Maître C madame P, m'avait exprimé son souhait de vouloir travailler au sein d'une autre étude* » (voir pièce 9 du dossier de la défenderesse au principal) ;
- L'attestation de la nommée F : « *madame F a laissé sous-entendre à plusieurs reprises qu'elle ne comptait pas rester des années en l'étude car l'entente avec les notaires a toujours été très tendue, pour sa part* » (voir pièce 9 du dossier de la défenderesse au principal).

La demanderesse semble au demeurant avoir une personnalité peu encline au consensus, comme en atteste son courriel du 9 juin 2016 à l'agence Century 21, dont elle reconnaît l'existence et ne conteste pas le contenu (voir page 6 de ses conclusions de synthèse).

Ces tensions étaient telles que la demanderesse avait d'ailleurs manifesté auprès de ses collègues et de son employeur sa volonté de quitter l'étude notariale dès qu'elle aurait trouvé du travail ailleurs.

Si les parties divergent quant aux motifs de ces tensions, elles sont au moins d'accord sur le fait que celles-ci ne permettaient plus la poursuite de relations professionnelles sereines.

Le Tribunal estime qu'il n'est pas en l'espèce déraisonnable , de la part de la défenderesse, de mettre fin à une relation professionnelle très tendue, dès lors que, d'une part, la demanderesse avait elle-même exprimé son intention de quitter son emploi et , d'autre part, que ces tensions avaient immanquablement un impact sur la sérénité du travail au sein de l'étude notariale.

Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Pour le surplus, le tribunal n'a pas à s'immiscer dans les décisions prises par l'employeur suivant sa propre optique d'une saine gestion.

Le Tribunal estime par ailleurs que, vu notamment le laps de temps qui sépare la lettre du 14 juillet 2016 - par laquelle l'organisation syndicale de la demanderesse au principal rappelle à la défenderesse au principal ses obligations en matière de contrôle des données ainsi que de respect que se doivent les parties – et le licenciement, ce n'est pas ladite lettre qui a fondé le licenciement.

La demanderesse au principal n'établit enfin pas qu'elle était victime de harcèlement de la part de son employeur et qu'elle a été isolée et mise à l'écart tant par Me C que par Me L en présence de ses collègues.

Ces dernières attestent au contraire que, à aucun moment, la défenderesse au principal ne leur a suggéré de ne plus avoir de contact avec la demanderesse au principal.

Le tribunal estime, par conséquent, que le licenciement manifestement déraisonnable dont se prévaut la demanderesse n'est pas établi, de sorte que le premier chef de la demande principale doit être déclarée non fondé.

1.2. Quant à l'attestation fixant le nombre de congés restant à prendre pour l'année 2017 ;

La demanderesse au principal sollicite que la défenderesse au principal soit condamnée à lui délivrer une attestation fixant le nombre de jours de congés restant à prendre pour l'année 2017, attestation à fournir à sa mutuelle.

Bien que la demanderesse ne le précise pas, le Tribunal suppose qu'il s'agit de l'attestation visée par l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La défenderesse au principal n'établit pas avoir délivré cette attestation à la demanderesse au principal.

Il y a lieu de faire droit à ce chef de demande.

2. Quant à la demande reconventionnelle

Il n'est pas contesté que la demanderesse au principal a bénéficié d'un congé éducation payé en vue de suivre une formation universitaire en psychologie.

La défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, fait valoir que la demanderesse au principal n'a jamais fourni la preuve qu'elle a bien suivi les cours pendant le 3^{ème} trimestre de l'année 2015-2016

Elle précise que, du fait de la négligence de la demanderesse au principal, elle n'a pu obtenir du FOREM que le remboursement de 55,63 heures (au lieu des 118,38 heures demandées) et que son dommage s'élève en conséquence à 1.336,575€ (soit 62,75h x 21,30€).

Elle produit à l'appui de sa demande un e-mail du FOREM libellé comme suit :
« N'ayant pas reçu l'original de l'attestation d'assiduité du 3^{ème} trimestre de l'année scolaire 2015-2016, nous sommes dans l'impossibilité de vérifier l'assiduité du travailleur pour ce trimestre. De ce fait, nous nous basons sur les heures de

présence aux cours du 1^{er} et du 2^{ème} trimestre. Par conséquent, nous ne rembourserons que 55,63 heures au lieu des 118,38 heures demandées ».

La demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention fait valoir, mais n'établit pas, avoir transmis ladite attestation en original au secrétariat social des notaires et, en copie, à partir de son e-mail professionnel.

Il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle.

3. Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal ne déroge pas à l'application des articles 1397 et suivants du code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable.

La dit non fondée en ce qu'elle porte sur la somme de 13.448,02€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La dit pour le surplus fondée.

Condamne la partie défenderesse au principal à délivrer à la demanderesse au principal l'attestation de vacances (fixant le nombre de congés restant à prendre pour l'année 2017).

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée.

Condamne la demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention, à payer à la défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, la somme de 1.336,575€ à titre de dommage et intérêts.

La condamne aux frais et dépens de l'instance, liquidés pour la défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, à 480€ et lui délaisse les siens propres.

Dit n'y avoir lieu à déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi

présidant la 3ème chambre,

Juge social au titre d'employeur,

Juge social suppléant au titre d'employé,

Greffier Chef de Service.

Mme PONT

M. ROSA

Mme TEMMERMAN



TEMMERMAN

ROSA



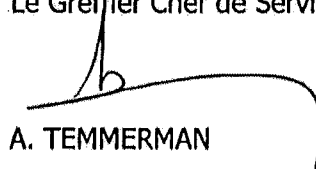
PONT

MARCOTTE

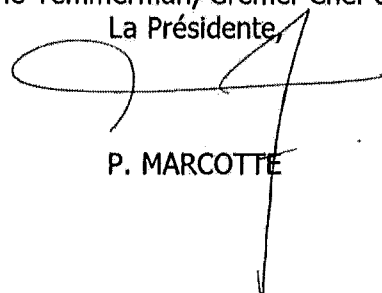
En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur Rosa, juge social au titre d'employé, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du **4 février 2019** de la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.
Le Greffier Chef de Service

La Présidente,



A. TEMMERMAN



P. MARCOTTE