

Numéro de rôle : 17/3111/A
Numéro de répertoire : 5439/18
Chambre : 3ème
Parties en cause : I c/ NOTAIRE C Société Civile sous forme de SPRL
Type de Jgt Jgt contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi**

JUGEMENT

**Audience publique du
3 juin 2019**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame F.

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Maître Degève, Avocat à 6001 Marcinelle.

CONTRE : La Société Civile sous forme de SPRL NOTAIRE C.
[BCE 0628.910.188],
Dont le siège social est sis
Rue Jean-Baptiste Ledoux, 34
6040 JUMET

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Nathalie Monforti, Avocat à Charleroi.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

Vu la citation introductive d'instance de l'Huissier de justice Alain Niedworak, signifiée en date du 22 novembre 2017 ; pour l'audience du 4 décembre 2017,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse déposées au greffe le 30 août 2018;

Vu les conclusions de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 5 novembre 2018;

Vu le dossier de pièces déposé par chacune des parties ;

Vu la fixation de la cause en application de l'article 747 du Code judiciaire à l'audience du 6 mai 2019, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Tentative de conciliation

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a eu lieu à l'audience du 6 mai 2019 et n'a pas abouti.

Faits.

La demanderesse a été engagée le 3 octobre 1994 en qualité d'employée de secrétariat (catégorie 1) par le prédécesseur de la partie défenderesse, le Notaire N

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

J'insiste pour en savoir plus et surtout obtenir copie de votre réponse formulée à la cliente. À nouveau, sur interpellation, vous avouez finalement n'avoir formalisé aucune réponse à la cliente.

Après analyse, je constate que figure au dossier une lettre adressée à la cliente en date du 1er septembre 2016 comportant l'envoi de la déclaration de succession.

Je ne comprends donc pas la raison de l'interpellation de la cliente mais vous sens mal à l'aise.

D'après vous, la cliente n'aurait pas reçu votre lettre datée du 1er septembre car elle était en congé à cette période.

Vos explications m'étonnent.

J'entreprends des recherches pour me rendre finalement compte qu'en réalité, vous avez réalisé un faux document : la soi-disant lettre adressée soi-disant le 1er septembre à la cliente a, en réalité, été créée le 14 novembre (selon fichier informatique).

Vous avez donc clairement voulu masquer votre carence par cette manipulation mensongère.

J'ai pu m'en rendre compte parce que la cliente est passée à l'étude et a relaté la problématique dans une attestation rédigée le 30 novembre 2016 : elle y explique s'être présentée à plusieurs reprises afin de connaître l'état d'avancement du dossier ; en vain étant entendu qu'apparemment, vous lui promettiez, à chaque fois, de faire le nécessaire invoquant diverses justifications (et lui refusant un rendez-vous avec moi !).

dossier G

Vous deviez rédiger une attestation d'hérédité et là encore, par un mail adressé par le client cette semaine pour obtenir la facture de ses frais, je me rends compte que vous m'avez fait signer une attestation dans laquelle vous me faites certifier qu'il n'y a pas de dettes fiscales ou sociales (ce qui permet ainsi de libérer les avoir bancaires bloqués dans la succession) alors que vous avez écrit au client que vous aviez reçu une notification fiscale (que vous lui envoyez d'ailleurs) tout en lui indiquant dans votre courrier que vous ne l'aviez pas mentionnée dans l'attestation rédigée par vos soins et signée par le notaire, afin de « ne pas retarder un peu plus l'envoi » de cette attestation (dossier où là encore, vous étiez en retard dans la mesure où vous commencez votre réponse au client par vous excuser du retard !). Vous m'avez donc tout simplement fait signer un « faux »

Vous admettez que vos comportements sont inadmissibles dans le chef d'une collaboratrice en qui je dois nécessairement avoir une grande confiance et sur laquelle je dois pouvoir compter.

Outre que vous avez négligé la gestion et le suivi de dossiers, vous avez dissimulé votre négligence fautive en créant une fausse pièce et me faisant signer un faux rédigé par vos soins, ce qui est évidemment intolérable et inacceptable.

Sauf erreur, je me suis toujours montrée accessible et il est évident que si vous aviez rencontré la moindre difficulté au niveau du suivi de dossiers, nous aurions pu trouver des solutions si vous m'aviez parlé.

Je ne pense en outre pas vous avoir surchargé de travail !

Je ne peux accepter qu'une de mes collaboratrices agisse comme vous l'avez fait : il y va évidemment de ma réputation mais également de l'intérêt des clients de l'étude qui doivent être correctement conseillés et dont les dossiers doivent être traités avec soin et diligence.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

La demanderesse a contesté la gravité des faits reprochés par lettre de son organisation syndicale du 24 février 2017 et a réclamé à la défenderesse une indemnité compensatoire de préavis égale à 20 mois et 13 semaines de rémunération ainsi que le paiement de la prime de fin d'année 2016 *prorata temporis*.

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines.

Objet de la demande.

La demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer les sommes brutes suivantes :

- 57.105,68€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.962,03€ à titre de prime de fin d'année 2016 *prorata temporis* ;
- 1,00€ provisionnel à titre de toute somme qui lui serait due ;
- 3.218,62€ à titre de frais et dépens.

Elle sollicite également la condamnation de la défenderesse à lui délivrer ses documents sociaux, dont un formulaire C4 renseignant un licenciement sans quelconque motif grave de rupture et moyennant paiement d'une indemnité, sous peine d'une astreinte de 50,00€ par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.

Discussion

1. Quant à l'indemnité de rupture

1.1. Quant au respect du double délai de trois jours

A . Rappel des principes applicables

A propos de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, la Cour de Cassation considère que :
« *au sens de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » ; cfr. Cass. 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390 ; Cass. 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, 210 ; Cass. 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457 ; Cass. 14 octobre 1996, Pas., I, 983 ; Cass. 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p 31).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telle une enquête (Cass., 17.01.2005, J.L.M.B., 2005, p.1264 et J.T.T., 2005, p.137 et Chr. D. S., 2005, p.207, note H. FUNCK. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135 ; C. trav. Mons (3^e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124. www.juridat.be . Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2^{ème} éd., 2012, § 70).

Il ne pourrait lui être reproché de réaliser une enquête dans un délai raisonnable, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf (C.T. Bruxelles, 14 novembre 1989, J.T.T. 1990, p.447). Il en est de même en ce qui concerne l'audition préalable du travailleur (Cass. 5 novembre 1990, Pas. 1991, p.803).

Il a enfin déjà été jugé que « Lorsque le juge du fond considère, sur la base des éléments portés à sa connaissance, que l'auteur de la rupture a acquis une connaissance suffisante au cours des trois jours précédant l'envoi du congé, il ne méconnaît pas la loi en décidant qu'il appartient alors au demandeur d'apporter la preuve d'une date éventuellement différente à laquelle l'autre partie aurait eu une connaissance déjà suffisante des faits (Cass., 4 décembre 1989, J.T.T., 1990, p. 92).

B. En l'espèce

En l'espèce, il ressort de la pièce 10 du dossier de la défenderesse que celle-ci a eu connaissance (au sens entendu ci-dessus) des faits de « négligences répétées dans la gestion et le suivi des dossiers » (dossier de mise en vente de gré à gré dans le cadre d'une procédure en RCD) le lundi 28 novembre 2016 lorsqu'elle a pris connaissance de l'e-mail de rappel du samedi 26 novembre 2016 de Me B^l et donc du fait que la demanderesse n'avait réservé aucune suite à l'e-mail de rappel de ce dernier du 26 octobre 2016, e-mail que la demanderesse ne conteste pas avoir reçu.

Il ressort par ailleurs de l'échange de mails produit par la défenderesse (pièces 3 à 6 de son dossier) que :

- Le 22 novembre 2016, Madame M^l fille de feu M^l D^l, a interpellé le notaire C^l quant à la question de savoir si la déclaration de succession de feu sa maman avait bien été rentrée au ministère des finances ;
- Par mail du 22 novembre 2016, le notaire C^l a demandé à la demanderesse de l'éclairer et de la mettre en copie de sa réponse à Mme M^l ;
- par mail du 24 novembre 2016 à 11h07, la demanderesse a précisé à Mme M^l que la déclaration de succession lui avait été adressée par courrier le 1^{er} septembre 2016 et lui a envoyé une copie dudit courrier et de son annexe, en demandant à Mme M^l de lui faire part de ses remarques ;
- Le 24 novembre à 18h50, Mme M^l écrit au notaire C^l le mail suivant : « Ma maman est décédée le 27 avril 2016, en plus de la non régularisation de la succession, je continue de passer à votre cabinet régulièrement demandant que votre associée Mme

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

Fl... me tiennent au courant de ce qui est fait, par 3 fois de suite, elle m'a affirmé qu'elle le ferait par mail. Je suis encore passée début novembre et elle a repris mon adresse mail ... et aujourd'hui le 22 novembre, je n'ai toujours pas de nouvelles. » ;

- Le vendredi 25 novembre 2016 à 6h10, le notaire Cl... écrit à Mme M... pour lui demander si elle avait reçu le mail de la demanderesse du 24 novembre 2016 ;

- Le lundi 28 novembre 2016, le notaire Cl... adresse à la demanderesse le mail suivant : « Je viens d'avoir Mme M... en ligne et je dois dire que ce que tu as fait est tout simplement inacceptable pour moi. Le dossier a été ouvert ici en mai et la déclaration de succession toute simple devait être déposée avant le 27/08 dernier. La cliente a fait des rappels à de multiples reprises (outre ses passages en l'étude) et est passée le 2/11 novembre dernier et là, tu lui promets que tu vas faire le nécessaire au plus vite alors qu'à moi, tu m'inventes que tu lui as envoyé le tout le 1^{er} septembre dernier (avec des courriers du 1^{er} septembre à l'appui !!!).

Non seulement, tu as été tout à fait négligente dans la gestion du dossier (ce que je pourrais encore te pardonner car cela arrive à tout le monde) mais là, tu as franchi une étape en plus : tu as falsifié des documents (tu as le 14 novembre – exactement à 13h20 – fait des courriers ainsi que le projet de déclaration de succession, comme s'ils avaient été fait le 1^{er} septembre) en me mentant à plusieurs reprises et cela je ne peux pas l'accepter. Sincèrement, comment puis-je continuer à travailler avec toi alors que je n'ai plus aucune confiance ? ».

Par une attestation rédigée le 30 novembre 2016, Madame M... a confirmé n'avoir pas reçu la déclaration de succession le 1^{er} septembre 2016 (pièce 13 du dossier de la défenderesse).

La défenderesse établit donc avoir eu connaissance– au sens entendu ci-dessus- des faits relatifs à la déclaration de succession de Mme D... : au plus tôt le 28 novembre 2016.

Il résulte enfin de la pièce 11 du dossier de la défenderesse qu'elle a eu connaissance des faits relatifs à la succession de Mr P. G... le 1^{er} décembre 2016.

La demanderesse n'apporte quant à elle pas la preuve que la défenderesse aurait eu connaissance (au sens entendu ci-dessus) des faits reprochés antérieurement au 28 novembre 2016.

La décision de rompre le contrat pour motif grave, notifiée le 1^{er} décembre 2016, n'est en conséquence pas tardive.

1.2. Quant à la réalité et à la gravité des faits reprochés

A. Rappel des principes applicables

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce notamment que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur...

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier... ».

La preuve de l'existence d'un motif grave peut être apportée par toutes voies de droit.

La faute commise doit être intrinsèquement grave.

Selon la Cour de Cassation en effet : *« pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »* ; cfr Cass. 9 mars 1987, J.T.T. 1987, pp. 128 ; Cass. 9 mars 1995, J.T.T. 1995, p. 281).

Ainsi, *« il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave, mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur les relations de travail, ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »*, cfr. V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, in Contrats de travail – 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. Jeune Barreau de Bruxelles 1998, p. 216 et suivantes.

Il appartient au Tribunal d'apprécier souverainement en fait si le manquement constitue un motif grave au sens de la loi (Cass., 8 février 1988, J.T.T. 1988, p. 157 et Cass., 6 novembre 1987, J.T.T., 1989, p. 482).

Plus particulièrement en ce qui concerne le mensonge, il a déjà été jugé que :

- Le fait, pour un travailleur, de masquer une faute qu'il a commise, plutôt que de s'en ouvrir auprès de l'employeur, est également de nature à induire ce dernier dans la conviction que son travailleur néglige de lui communiquer des informations de première importance, ce qui ruine la confiance entre les parties (T.T. Namur, 26 juin 2018, disponible sur www.stradalex.com);
- « le mensonge, la tromperie et la persistance consciente dans le mensonge, sont des fautes tellement graves qu'elles ébranlent définitivement la confiance du partenaire. » (C.T. Liège, section Liège, 20 mars 1981, n° F- 19810320-5 (4614), sommaire disponible sur www.stradalex.com).

B. En l'espèce : quant au deuxième fait énoncé dans la lettre de rupture : dossier de succession de M Dt

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

La défenderesse reproche à la demanderesse d'avoir masqué une carence par une manipulation mensongère.

Il est en l'espèce établi, et d'ailleurs non contesté, que la demanderesse a, par un e-mail du 24 novembre 2016, indiqué à une cliente de l'étude notariale lui avoir adressé une déclaration de succession par un courrier du 1^{er} septembre 2016, alors qu'il s'est avéré que ledit document – qui aurait dû être déposé pour le 27 août 2016 - n'a été établi que le 14 novembre 2016 .

Dans son courrier adressé le 24 février 2017 à la défenderesse, l'organisation syndicale de la demanderesse fait valoir que :

« Mme F. s'acquittait donc de nombreuses tâches qui dépassaient le cadre de ses fonctions contractuelles et pour lesquelles elle a dû se former « sur le tas », des tâches qui sont venues s'ajouter aux siennes, petit à petit, insidieusement, et qui donc, avec le temps faisaient partie de son quotidien. Même si cette surcharge était devenue pesante au point d'affecter son état de santé, ne plus l'assumer aurait été pour elle un aveu de faiblesse, pour ne pas surcharger encore les collègues : pour le bien de l'étude, elle l'a gérée comme elle le pouvait. C'est sans doute pour cela que, dépassée, elle en est arrivée à l'indélicatesse du courrier inventé ».

En termes de conclusions, la demanderesse fait valoir que « le courrier indélicat adressé est lié à la surcharge de travail suffisamment exposée supra » (voir page 13 de ses conclusions additionnelles et de synthèse).

La demanderesse n'apporte pas la preuve de ses allégations.

A la supposer établie, une surcharge de travail ne justifierait en toute hypothèse pas le mensonge, voire le faux commis par la demanderesse.

Le Tribunal estime en effet, à l'instar du Tribunal du Travail de Namur que le fait, pour un travailleur, de masquer une faute qu'il a commise, plutôt que de s'en ouvrir auprès de l'employeur, est de nature à induire ce dernier dans la conviction que son travailleur néglige de lui communiquer des informations de première importance, ce qui ruine immédiatement et définitivement la confiance entre les parties.

Ceci est d'autant plus vrai au sein d'une étude notariale, vu les importantes conséquences financières, tant pour les clients que pour le notaire lui-même.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

C. En l'espèce : quant aux autres faits invoqués

« Lorsque différents faits sont invoqués comme motifs graves, le juge peut décider qu'un seul ou plusieurs de ces faits constituent en soi, un motif grave » ; (Cass., 7 mars 1983, Pas., 1983, 739).

Le Tribunal fait sien ce raisonnement.

Le Tribunal, ayant décidé que le deuxième des faits invoqués constitue en soi un motif grave, n'examinera pas la réalité et la gravité éventuelle des autres faits.

Le chef de demande relatif à l'indemnité de rupture n'est pas fondé.

D. Quant à la prime de fin d'année 2016 et à la délivrance de documents sociaux

Ces chefs de demande ne sont pas fondés vu les considérations qui précèdent

E. Quant à la somme de 1€ à titre de toute somme qui serait due à la demanderesse

Cette demande n'est pas justifiée.

Elle doit être déclarée non fondée.

F. 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 recevable mais non fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 17/3111/A - Jugement du 3 juin 2019

En déboute la demanderesse.

La condamne aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la défenderesse à 3.000€.

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

Mme PONT

présidant la 3ème chambre,

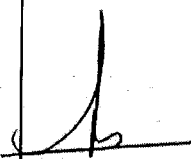
M. ROSA

Juge social au titre d'employeur,

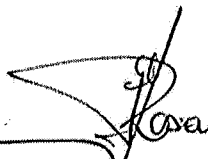
Mme TEMMERMAN

Juge social au titre d'employé,

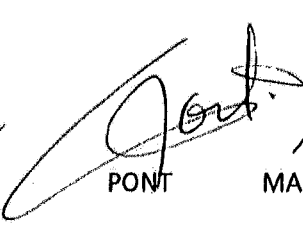
Greffier Chef de Service.



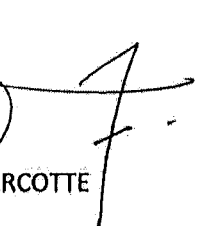
TEMMERMAN



ROSA



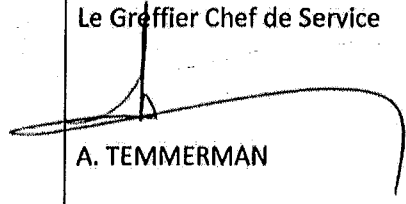
PONT



MARCOTTE

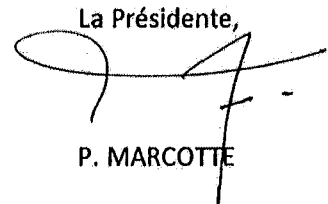
Et prononcé en audience publique du 3 juin 2019 de la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service.

Le Greffier Chef de Service



A. TEMMERMAN

La Présidente,



P. MARCOTTE