



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2019/AM/104</b>
<b>P. M. / E.LA. ET B. CO. SPRL</b>
Numéro de répertoire <b>2020/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
10 mars 2020**

Contrat de travail – Employé – Rupture – Licenciement manifestement déraisonnable.

Article 578 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

**P. M.**, domiciliée à .....

**Appelante**, comparaisant personnellement assistée de son conseil Maître Menna, avocate à La Louvière ;

CONTRE :

**La S.P.R.L. E. LA. & B. CO. - NOTAIRES ASSOCIES SCIV**, .....

**Intimée**, comparaisant par son conseil Maître Degrève, avocat à Marcinelle ;

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 23 août 2019, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 4 février 2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 23 avril 2019 en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2020 ;

**FAITS ET ELEMENTS DE PROCEDURE**

Mme M.P. est entrée au service de la S.P.R.L. E. LA. & B.CO. - NOTAIRES ASSOCIES SCIV (ci-après SPRL NOTAIRES ASSOCIES) le 1<sup>er</sup> juin 2012 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Il est prévu que ses attributions consistent, en ordre principal, en « traitement et gestion dossiers juridiques ».

Le 22 septembre 2016, Mme M.P. a adressé à la SPRL NOTAIRES ASSOCIES un courriel libellé comme suit :

*« Cet après-midi, j'ai trouvé dans l'imprimante un courrier de licenciement à mon nom.*

*Je l'attends donc avec impatience.*

*Cependant, veuillez noter que je n'ai pas l'intention de me laisser faire quant aux propos y mentionnés . . . Car si j'ai effectivement mentionné le fait de quitter votre équipe, à aucun moment, vous ne m'en avez demandé les raisons. Celles-ci sont pourtant très conséquentes.*

*En attendant, vous trouverez en annexe un certificat médical. Je vous prie de croire en mes sentiments distingués ».*

Par lettre recommandée du 28 septembre 2016, la SPRL NOTAIRES ASSOCIES a notifié à Mme M.P. sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 12 semaines de rémunération :

*« Par la présente, nous vous informons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater du 28 septembre 2016 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 3 mois et 12 semaines.*

*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 CO. 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 familial, ...)*
- 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.*

*Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux.*

*Vous plairait-il de bien vouloir, sans tarder, renvoyer la clé de l'étude en votre possession ?*

( . . . ) ».

Par courrier circonstancié du 11 octobre 2016, adressé par pli recommandé et remis en mains propres, Mme M.P. a contesté point par point les reproches formulés dans la lettre de rupture et a mis la SPRL NOTAIRES ASSOCIES en demeure de lui fournir sous 15 jours le motif réel et concret de son licenciement, à défaut de quoi elle déposerait une « requête en licenciement déraisonnable et en protection (congé éducation) ».

Aucune solution amiable n'ayant été trouvée, Mme M.P. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, par requête contradictoire introduite le 11 mai 2017. Sa demande, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet la condamnation de la SPRL NOTAIRES ASSOCIES au paiement de la somme brute de 13.448,02 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalent à 17 semaines. Elle sollicitait également sa condamnation à produire une attestation fixant le nombre de congés restant à prendre pour l'année 2017.

Par conclusions du 14 novembre 2017, la SPRL NOTAIRES ASSOCIES a introduit une demande reconventionnelle ayant pour objet la condamnation de Mme M.P. au paiement de la somme provisionnelle de 1 € au titre de dommages et intérêts équivalents à 62,75 heures non remboursées par le FOREM. Cette demande a par la suite été chiffrée à 1.336,57 €.

Par jugement prononcé le 4 février 2019, le premier juge a :

- dit la demande principale recevable mais non fondée en ce qu'elle porte sur la somme de 13.448,02 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- dit la demande principale fondée pour le surplus et condamné la SPRL NOTAIRES ASSOCIES à délivrer l'attestation de vacances (fixant le nombre de congés restant à prendre pour l'année 2017) ;
- dit la demande reconventionnelle recevable et fondée et condamné Mme M.P. à payer à la SPRL NOTAIRES ASSOCIES la somme de 1.336,575 € au titre de dommages et intérêts ;
- condamné Mme M.P. aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 480 €.

Mme M.P. a relevé appel de ce jugement par requête déposée au greffe le 19 mars 2019.

**OBJET DE L'APPEL**

Mme M.P. demande à la cour de faire droit à sa demande originaire et de débouter la SPRL NOTAIRES ASSOCIES de sa demande reconventionnelle.

**POSITION DES PARTIES****Demande principale**

1.

Mme M.P. sollicite la condamnation de la SPRL NOTAIRES ASSOCIES au paiement de la somme de 13.448,02 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue par la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Mme M.P. fait valoir qu'elle n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement durant l'exécution du contrat de travail. L'entente était cordiale et chaleureuse avec ses collègues, lesquels ont subitement coupé tout contact en raison des pressions exercées par la SPRL NOTAIRES ASSOCIES. Par contre le dialogue était particulièrement difficile avec Mme B. CO., laquelle lui adressait des remarques désobligeantes et irrespectueuses. Le 10 juin 2016 elle s'est aperçue que ses mails privés avaient été transférés de son poste personnel vers le poste de Mme B. CO.. Elle a sollicité des explications qui lui ont été refusées et à partir de ce moment elle a été isolée et mise à l'écart. Son organisation syndicale a interpellé la SPRL NOTAIRES ASSOCIES par courrier du 14 juillet 2016, lequel est resté sans réaction. Par la suite la situation s'est encore détériorée, ce qui l'a contrainte à consulter une psychologue en raison d'un état anxio-dépressif réactionnel. Elle conteste formellement les reproches formulés à son encontre dans la lettre de rupture, lesquels ne sont étayés par aucune pièce.

Elle fait grief au premier juge d'avoir considéré que si les relations de travail sont tendues, le licenciement ne peut être manifestement déraisonnable. Elle souligne que même si le contrôle est marginal, le juge doit exercer un contrôle sur les motifs et donc sur les raisons de la dégradation des relations de travail.

2.

La SPRL NOTAIRES ASSOCIES fait valoir que les motifs explicités dans la lettre de rupture sont en lien avec le comportement totalement inadéquat de Mme M.P. et avec son aptitude professionnelle. Il s'agit en particulier d'erreurs professionnelles répétées, du non-respect des remarques verbales, de sa susceptibilité, de son manque de rigueur, de sa réticence à prendre conseil auprès des notaires et à rendre compte du déroulement

des dossiers, de l'arrêt des formations juridiques et de sa volonté de quitter l'étude et de trouver un autre emploi. Concernant l'incident du 10 juin 2016, la SPRL NOTAIRES ASSOCIES explique que Mme M.P. et Mme B. CO. ont eu une discussion à propos d'un courriel agressif adressé par Mme M.P. à une agence immobilière et que, le soir même, Mme B. CO. a recherché le courriel litigieux dans l'ordinateur de bureau mis à disposition de Mme M.P., sur son adresse professionnelle, ce qui a entraîné une réaction violente et disproportionnée de l'intéressée. En revanche, Mme M.P. a consulté, depuis son poste de travail, des fichiers privés de ses employeurs, notamment un modèle de lettre de rupture du 22 septembre 2016, qu'elle prétend avoir trouvé par hasard dans l'imprimante.

### **Demande reconventionnelle**

1.

La SPRL NOTAIRES ASSOCIES sollicite le remboursement par Mme M.P. de la rémunération qui lui a été octroyée pour le troisième trimestre de l'année scolaire 2016, à défaut pour celle-ci d'avoir remis l'attestation d'assiduité.

2.

Mme M.P. affirme avoir transmis l'attestation d'assiduité le 6 juillet 2016 au secrétariat social des notaires à l'attention de Mme Julie DO..., à partir de sa boîte mail professionnelle. Suite au jugement entrepris, elle a pu obtenir un duplicata qu'elle a transmis le 19 avril 2019 à la SPRL NOTAIRES ASSOCIES.

### **DECISION**

#### **Recevabilité**

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

#### **Fondement**

##### Demande principale

##### Principes

1.

En vertu de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, laquelle correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

2.

L'article 8 de la même convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

Une lecture à la lettre de cette disposition impliquerait d'écarter l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable si l'une des propositions énoncées fait défaut, ce qui serait en contradiction avec les enseignements évolutifs de la Cour de cassation relatifs à l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient de considérer que l'utilisation de la conjonction de coordination « *et* » dans l'article 8 est malheureuse et que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif soit en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En ce qui concerne « l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service », cette définition large des causes admissibles du licenciement vise « toutes les insuffisances professionnelles du travailleur, qu'elles découlent d'un manque de compétence ou de qualification ou encore d'erreurs ou de négligences, ainsi que tous les besoins de l'entreprise d'ordre économique, technique ou organisationnel » (P. CRAHAY, « *Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable* », Orientations, 2014/4, p. 9).

3.

Le commentaire de l'article 8, contenu dans la convention collective de travail, indique que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ;
- 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;

- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où 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 entre 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.

4.

L'article 10 règle la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur :

- si l'employeur a communiqué le motif du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

5.

L'article 6 prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

Si, après avoir reçu les motifs de son licenciement, le travailleur sollicite des explications complémentaires, l'employeur n'est pas tenu d'y répondre, pour autant que la communication initiale contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs « concrets » ayant conduit à son licenciement.

En l'espèce

1.

La SPRL NOTAIRES ASSOCIES a communiqué les motifs du licenciement dans la lettre de rupture du 28 septembre 2016. Elle n'était dès lors pas tenue de répondre à la mise en demeure de Mme M.P. formulée dans la lettre du 11 octobre 2016.

2.

Les motifs du licenciement ont trait pour l'essentiel à l'aptitude professionnelle de Mme M.P., à sa personnalité engendrant notamment des relations conflictuelles avec Mme B. CO., à son manque de motivation et à son intention déclarée de ne pas poursuivre la collaboration professionnelle.

3.

En ce qui concerne les erreurs professionnelles répétées, à propos desquelles Mme M.P. relève qu'elles ne sont pas étayées par pièces et qu'elle n'a pas fait l'objet de remarques ou remises à l'ordre écrites, celles-ci sont contestées pour l'essentiel.

Mme M.P. reconnaît quelques erreurs – anciennes – qui ne pourraient selon elle être en lien avec le licenciement : omission de signaler qu'un client a changé de notaire, oubli d'une notification de division en 2012, dossier de succession pour lequel une partie des frais n'est toujours pas réglée (lettre du 11 octobre 2016).

4.

Mme M.P. a suivi, en 2013 et 2014, plusieurs formations juridiques prises en charge par son employeur, lequel les estime indispensables en raison des modifications législatives incessantes et de la fonction exercée par l'intéressée (traitement et gestion dossiers juridiques).

Le désintérêt pour la formation permanente est l'un des motifs invoqué dans la lettre de rupture.

L'arrêt des formations n'est pas contesté par Mme M.P. qui explique qu'elle n'en a plus le temps depuis qu'elle a repris, il y a plus de deux ans, des études en horaire décalé afin d'exercer à leur terme une activité complémentaire de psychologue.

5.

Le règlement de travail, dont Mme M.P. a reçu une copie le 6 février 2015, prévoit expressément que le courrier électronique est réservé à un usage exclusivement professionnel, un usage à des fins privées étant toléré exceptionnellement sous certaines conditions. Il est précisé que l'utilisateur est tenu d'indiquer le caractère privé d'un message et de supprimer toute mention relative à l'employeur. Lors de

l'élaboration de ce règlement, les employés ont été invités à utiliser une boîte mail privée pour leurs courriers personnels.

La SPRL NOTAIRES ASSOCIES souligne qu'elle a le droit d'accéder à l'ensemble du courriel électronique envoyé à partir des adresses professionnelles de l'ensemble de l'étude, ce qui se justifie ne fut-ce que par la nécessité d'assurer le suivi des dossiers en cas d'absence d'un employé.

La SPRL NOTAIRES ASSOCIES explique que le 10 juin 2016, Mme B. CO. a consulté le poste de travail de Mme M.P. dans le but de trouver un courriel litigieux adressé à l'agence immobilière CENTURY 21 et de solutionner le problème.

Ce courriel, envoyé le 9 juin 2016 depuis l'adresse professionnelle de l'étude, est produit en pièce 11 du dossier de la SPRL NOTAIRES ASSOCIES : *« Je suis enfin en possession des renseignements dont j'ai besoin au niveau de la succession de M. ( . . . ). Et sincèrement, je ne peux vous remercier, ni pour votre collaboration ni pour votre disponibilité ( . . . ) »*.

Ainsi que l'a relevé le premier juge, le ton de ce courriel démontre dans le chef de Mme M.P. une personnalité peu encline au consensus.

6.

Les documents informatiques produits en pièce 6 par la SPRL NOTAIRES ASSOCIES font apparaître que le fichier « lettre de rupture » a uniquement été ouvert le 22 septembre 2016 et n'a pas été imprimé, ce qui discrédite la version de Mme M.P. selon laquelle elle aurait découvert cette lettre par hasard dans l'imprimante, commune à tous les postes de travail.

7.

Les relations tendues et conflictuelles avec Mme B. CO. et la volonté de quitter l'étude ne sont pas contestées par Mme M.P. et sont établies par les pièces du dossier :

- courriel de Mme M.P. du 22 septembre 2016 : *« Cet après-midi, j'ai trouvé dans l'imprimante un courrier de licenciement à mon nom. Je l'attends donc avec impatience. Cependant, veuillez noter que je n'ai pas l'intention de me laisser faire quant aux propos y mentionnés . . . Car si j'ai effectivement mentionné le fait de quitter votre équipe, à aucun moment, vous ne m'en avez demandé les raisons. Celles-ci sont pourtant très conséquentes ( . . . ) »* ;
- lettre de Mme M.P. du 11 octobre 2016 : *« ( . . . ) Après le litige de juin dernier avec Madame CO., j'ai été assez honnête de vous dire que je souhaitais trouver du travail autre part. En fouillant dans l'ordinateur sur lequel je travaillais, en me traitant de la manière dont elle l'a fait ce 13 juin et*

*antérieurement, j'aurais très bien pu me mettre en maladie et attendre que vous me licenciez. Au lieu de ça, j'ai mis cartes sur table et ai continué à venir en l'étude dans cette ambiance extrêmement tendue et très difficile à supporter.*

*Au lieu d'attendre que je trouve un autre emploi, vous décidez de mettre fin au contrat qui nous liait ( . . . ) » ;*

- attestation de Mme Stéphanie DI.... (conforme aux règles de forme prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire) : « ( . . . ) Suite à un désaccord avec Maître CO., Madame M.P. m'avait exprimé son souhait de vouloir travailler au sein d'une autre Etude » ;
- attestation de Mme Mélissa F..... (conforme aux règles de forme prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire) : « Madame M.P. 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 ».

8.

L'étude notariale au sein de laquelle était occupée Mme M.P. est une structure de travail de petite dimension.

Compte tenu de la volonté clairement affichée par Mme M.P. de quitter l'étude et des relations conflictuelles qu'elle entretenait avec Mme B. CO., la décision de mettre fin à la collaboration professionnelle n'est pas déraisonnable.

Il s'agit d'un licenciement opéré dans l'intérêt de l'entreprise, les tensions ayant inmanquablement un impact sur la sérénité nécessaire à la collaboration professionnelle et au bon fonctionnement de l'étude. A cela s'ajoute l'insatisfaction de l'employeur quant à l'aptitude de Mme M.P.. Même si la plupart des erreurs pointées par la SPRL NOTAIRES ASSOCIES sont contestées, le manque de motivation pour une formation permanente – indispensable aux yeux de l'employeur vu la fonction exercée – est avéré et reconnu. La poursuite parallèle d'études universitaires ne peut impacter la qualité du travail et ne constitue pas une justification légitime de l'arrêt des formations.

La preuve de différends au sujet de la manière d'exercer les fonctions étant rapportée, ainsi que celle de l'impossibilité de poursuivre la collaboration professionnelle, il y a lieu de considérer que la SPRL NOTAIRES ASSOCIES n'a pas exercé son droit de manière imprudente et disproportionnée. L'examen du droit de licencier au regard de la figure de l'employeur normal et raisonnable restreint le contrôle judiciaire à un contrôle marginal. La convention collective de travail n° 109 pose en effet le principe de la liberté d'action de l'employeur dans la gestion et dans la détermination des intérêts de son entreprise et de son droit de choisir entre plusieurs alternatives de gestion raisonnable (rapport précédant la convention collective de travail n° 109, p. 3).

9.

Pour autant que de besoin, la cour constate que l'isolement et la mise à l'écart invoqués par Mme M.P. sont démentis par ses collègues (attestations produites en pièce 9) et que la consultation d'une psychologue n'est pas comme elle l'affirme la conséquence de l'incident du 10 juin 2016, puisqu'elle est suivie depuis 2013.

10.

La cour n'est pas saisie de la question relative à la production de l'attestation de vacances.

Le premier juge a fait droit à cette demande et la SPRL NOTAIRES ASSOCIES n'a pas formé d'appel incident.

#### Demande reconventionnelle

1.

Mme M.P. affirme avoir transmis l'attestation d'assiduité litigieuse le 6 juillet 2016 au secrétariat social des notaires à l'attention de Mme Julie DO..., à partir de sa boîte mail professionnelle, mais déclare ne pas pouvoir en fournir la preuve. Elle fait par ailleurs valoir que la SPRL NOTAIRES ASSOCIES ne justifie pas le dommage qui découlerait de l'absence de communication.

2.

Il résulte de l'échange de courriels entre le secrétariat social des notaires et Mme M.P. produit en pièce 5 que cette dernière n'a pas transmis l'attestation de fréquentation régulière des cours relative au 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2015-2016 comme elle le prétend.

3.

Par courriel du 14 septembre 2017, le FOREM faisait savoir à la SPRL NOTAIRES ASSOCIES que l'original de l'attestation d'assiduité devait lui parvenir dans un délai d'un mois maximum.

Par courriel du 23 octobre 2017, le FOREM informait la SPRL NOTAIRES ASSOCIES de ce que, l'attestation d'assiduité n'ayant pas été fournie dans le délai imparti, seules 55,63 heures seraient remboursées au lieu de 118,38 heures.

Le montant non remboursé s'élève à 1.336,575 € (courriel du FOREM du 16 novembre 2017).

4.

Mme M.P. indique en termes de conclusions d'appel que suite au jugement entrepris, elle a obtenu le duplicata de l'attestation d'assiduité.

Ce duplicata sollicité le 15 mars 2019 a été délivré le 21 mars 2019 par l'UMONS, soit 1 an ½ après l'expiration du délai imparti par le FOREM.

5.

C'est à juste titre que le premier juge a fait droit à la demande reconventionnelle de la SPRL NOTAIRES ASSOCIES.

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Condamne Mme M.P. aux frais et dépens de l'instance d'appel comprenant l'indemnité de procédure liquidée par la SPRL NOTAIRES ASSOCIES à la somme de 480 €, ainsi que la contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 € ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,

Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Stéphan BARME, greffier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Damien ABELS et Thierry DELHOUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, assistée de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 10 mars 2020 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.