

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE STRASBOURG
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
C.S. 10304
19 avenue de la Paix - Simone Veil
67008 STRASBOURG CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT RENDU LE 09 AVRIL 2026

RG N° : 24/00485

N° DE MINUTE : 24/79

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

contre

JUGEMENT DU 09 AVRIL 2026

Qualification :

PREMIER RESSORT

CONTRADICTOIRE

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule
exécutoire délivrée le :

à :

Madame I
née le

Profession :
Assistée de Me Pierre DULMET (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

DEMANDEUR

Monsieur Maître

§

67000 STRASBOURG
Représenté par Me

(Avocat au barreau de METZ)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame C. Président Conseiller (E)
Monsieur J. Assesseur Conseiller (E)
Madame E. Assesseur Conseiller (S)
Monsieur A. Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur A.
Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 13 Août 2024
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 26 Septembre 2024
- Convocations envoyées le 14 Août 2024
- Renvoi à la mise en état le 21 Novembre 2024
- Débats à l'audience de Jugement du 15 Janvier 2026
- Prononcé de la décision fixé à la date du 09 Avril 2026
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Monsieur
J. Greffier

I. Rappel des faits et de la procédure

Madame [REDACTED] a été engagée par la Maître [REDACTED] en qualité d'Hôtesse d'accueil – chargée de réception, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein en date du 28 juin 2007 et prenant effet le 16 juillet 2007.

Elle est positionnée sous la classification Technicien T2 coefficient 146 correspondant sur la Convention Collective Nationale du Notariat aux fonctions occupées

Par avenant daté du 25 octobre 2010 et prenant effet à la même date, Madame [REDACTED] passe à temps partiel à sa demande et bénéficie d'un contrat à temps partiel de 28 heures hebdomadaires (80%) et ce sans limitation de durée. A cette date Madame [REDACTED] revient d'un congé parental d'un an mobilisé après la naissance de son premier enfant.

L'avenant n'apporte pas de modification sur son positionnement sur la CCNN.

En 2013 Madame [REDACTED] donne naissance à son deuxième enfant et mobilise à nouveau le congé parental et reprend le travail le 2 janvier 2014.

A compter de cette date de reprise Madame [REDACTED] se voit confier par Maître [REDACTED] des missions de Clerc de Notaire sans signature d'un nouvel avenant

En date du 10 septembre 2015 Madame [REDACTED] demande par courrier à Maître [REDACTED] la reconnaissance officielle du fait qu'elle occupe un poste de Clerc de Notaire. Reconnaitre qu'elle n'obtiendra pas malgré plusieurs relances et malgré le fait qu'elle soit identifiée sur de nombreux actes authentiques rédigés par l'Etude comme Clerc de Notaire.

Du 6 septembre 2018 au 23 mars 2019 Madame [REDACTED] est en arrêt maladie pendant 7 mois pour burn out et va reprendre le travail en mi-temps thérapeutique pendant 6 mois, du 29 mars au 29 septembre 2019

En date du 23 août 2020 elle fait part à son employeur par écrit d'une situation de harcèlement moral émanant d'une de ses collègues, Madame [REDACTED]. Cette situation ne sera pas traitée par Maître KREBS et cela va affecter psychologiquement Madame [REDACTED]

Le 20 novembre 2021, Madame [REDACTED] va être en arrêt maladie, en ALD (Affection de Longue Durée) pour dépression sévère et ce jusqu'au 31 décembre 2023 (2 ans et un mois)

Le 3 janvier 2024, le médecin du travail après étude de poste, étude des conditions de travail et échange avec l'employeur prononce son inaptitude à son poste de travail. Le reclassement est déclaré possible à un poste similaire mais dans un environnement différent.

En date du 29 janvier 2024 Maître [REDACTED] adresse un courrier à Madame [REDACTED] et lui explique que l'office notarial étant une entreprise individuelle il lui est impossible de lui proposer un poste dans un environnement différent, qu'il a consulté quelques confrères pour identifier des pistes de mobilité externe et lui propose cependant de réintégrer l'Etude sur un poste aménagé, sans contact avec la clientèle, à temps plein ou partiel.

Le 13 février 2024 Madame [REDACTED] informe Maître [REDACTED] qu'elle n'accepte pas sa proposition de reclassement au regard de la non-conformité de sa proposition avec les préconisations du médecin du travail.

Par courrier daté du 28 février 2024 Madame [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 11 mars suivant.

Par courrier envoyé le 14 mars Madame [REDACTED] a été licenciée pour inaptitude.

Par requête enregistrée au greffe le 13 août 2024, Madame [REDACTED] a saisi la Section Activités diverses du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg aux fins de contestation de son licenciement et voir ainsi condamner Maître [REDACTED] à lui payer diverses sommes.

Les parties ont été régulièrement convoquées à l'audience de conciliation qui s'est tenue le 26 septembre 2024

L'affaire a en dernier lieu été renvoyée pour plaidoiries devant le bureau de jugement à l'audience du 15 janvier 2026 pour une mise à disposition au greffe le 09 avril 2026.

II. Prétentions et moyens des parties

A. Partie demanderesse

A l'audience du janvier 2026, Madame . demande au Conseil de Prud'hommes de condamner Maître à lui payer les sommes suivantes, assorties de l'exécution provisoire :

- **5 000 €** à titre de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, et de la rupture d'égalité,
- **3 000 euros** au titre de dommages et intérêts en réparation de son manquement à son obligation de prévention des risques professionnels ;
- **3 000 euros** au titre de dommages et intérêts en réparation de son manquement à son obligation d'organiser des entretiens professionnels ;
- **4 448 euros brut** au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 40 jours de congés payés, et DONNER ACTE à qu'il reconnaît devoir la somme de **3780.80 €** bruts au titre de rappels sur congés payés, et que cette somme n'a toujours pas été réglée à Mr
- **9 184,22 euros net** au titre du solde de l'indemnité spéciale de licenciement ;
- **8 849,4 euros brut** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement et/ou du caractère professionnel de l'inaptitude,
- **884,94 euros** au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente ;
- **41 297.20 euros** au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- **3 000 euros** au titre de l'article 700 du CPC.

Au soutien de ses prétentions, Madame L indique que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

A.1 Demande de reconnaissance de la fonction exercée : Clerc de Notaire

En premier lieu Madame demande la reconnaissance du statut de Clerc de Notaire, correspondant aux fonctions réellement occupées au sein de l'Etude de Maître du 2 janvier 2014 au 14 mars 2024.

Afin de prouver qu'elle occupait cette fonction depuis un peu plus de 10 ans décrit les tâches effectuées à l'étude depuis janvier 2014 :

- constitution des dossiers,
- rédaction des compromis de vente,
- rédaction des actes de procuration (pour vendre ou pour acheter),
- rédaction des délégations de pouvoirs,
- rédaction des actes authentiques de vente,
- rédaction des actes authentiques de prêt,
- appels de fonds et les sorties de fonds,
- rédaction des procurations pour mainlevée et des actes de mainlevée,
- réception de la clientèle dans le cadre de leur dossier et pour recueillir leur signature pour les procurations qu'elle avait préalablement rédigées

Ces dernières sont différentes des missions décrites dans le seul avenant à son contrat de travail signé le 25 octobre 2010 et afférent un emploi d'Hôtesse d'accueil – chargée de réception :

- réception des clients
- réception téléphonique
- archive des dossiers et des minutes
- demandes d'état civil
- ouverture, fermeture et affranchissement du courrier
- travaux de secrétariat
- aide à la comptabilité

A l'appui de ses dires, Madame L. a joint à son dossier des copies de nombreux actes authentiques établis à partir de l'année 2014 mentionnant sa qualité de Clerc de Notaire. Ces actes ont été validés et sionés par Maître V. et n'ont pas donné lieu à contestation de sa part.

Madame L. accusée par Maître V. d'avoir produit devant le Conseil des actes notariés et d'avoir de fait violé le secret professionnel car ces documents n'étaient pas totalement anonymisés, explique que la production de ces documents étaient des pièces indispensables pour prouver que depuis plus de 10 ans elle assumait bien la fonction de Clerc de notaire.

Son conseil s'appuie notamment sur plusieurs jurisprudences pour démontrer que du fait que ces documents étaient indispensables pour préserver l'équité de la procédure et ne portaient pas une atteinte disproportionnée aux droits fondamentaux des clients de l'Etude.

Il s'appuie entre autres sur une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a jugé que même un **avocat salarié** – pourtant soumis à une confidentialité extrême au regard de ses obligations déontologiques - peut produire des pièces couvertes par le secret professionnel, si leur production répond aux exigences de sa défense dans le cadre du litige prud'homal (Cass. soc. 12-5-2017 n° 15-28943 FS-PB)

Il met en exergue un jugement du Conseil de Prud'hommes de Metz, qui a ouvert ce même droit à un salarié d'une étude de **mandataire judiciaire (également profession réglementée)**, lequel demandait (comme Mme L.) la reconnaissance de la réalité de ses fonctions (CPH METZ 18 octobre 2019 RG 19/00366 annexe 38). Il souligne que la condition majeure, permettant la production de preuves devant le Conseil de Prud'hommes (que ce soit pour la Chambre sociale comme pour la Chambre criminelle) est le fait que le salarié ait eu connaissance desdits documents « à l'occasion de ses fonctions ». Il ne fait en l'occurrence aucun doute que Madame L. avait connaissance des pièces n°22 à 34 qu'elle produit au soutien de ses demandes, à l'occasion de ses fonctions dans la société, étant donné qu'elle a réalisé ces documents elle-même, qu'elle les a signés.

En complément Madame L. produit d'autres documents signés ou reçus par Maître V. visant à démontrer qu'elle occupait la fonction de Clerc de notaire et que son employeur n'a jamais contestés tels que :

- convocations à la médecine du travail
- avis d'incapacité
- attestation employeur permettant d'obtenir la clé Réal

Enfin sur le site internet de l'Etude Madame L. figure dans la liste de l'équipe des juristes.

Madame L. Enfin considère avoir subi une différence de traitement entre salariés parce que dans l'Etude de Maître V. une autre salariée a bénéficié du statut de Clerc de Notaire sans elle aussi en détenir le diplôme. De fait, le refus de son employeur de requalifier son intitulé de poste alors qu'elle occupait la fonction a généré des tensions entre salariés et une réelle souffrance au travail qui l'ont conduite à l'incapacité puis au licenciement

Aussi Madame L. demande au titre de l'égalité de traitement et de la reconnaissance de ses compétences, la requalification de son intitulé de poste sur ses bulletins de paie, sa lettre de licenciement et ses documents de fin de contrat. Elle en a notamment la nécessité afin de justifier de compétences reconnues auprès d'un futur employeur. A ce jour son certificat de travail mentionne qu'elle a travaillé dans l'Etude en tant qu'Assistante notariale

A.2 Manquement de l'employeur à son obligation de prévention de la santé

Madame L. précise qu'elle a contesté son licenciement dans le délai requis auprès du CPH. Elle a été licenciée le 14 mars 2024 et a déposé sa saisine le 13 août de la même année. Elle se situait bien dans le délai requis.

Elle fait valoir que dès janvier 2014, au retour de son congé parental, elle a été contrainte d'assumer des fonctions de Clerc de Notaire alors qu'elle n'y a pas été préparée par son employeur. Or à son retour elle aurait dû se voir confier des tâches comparables à celles qu'elle exerçait avant son départ.

Son employeur a justifié ce changement de poste par le fait que le poste d'agent d'accueil-chargée de réception n'était plus disponible car la personne embauchée pour la remplacer était maintenue dans son poste

Elle a suivi 3 formations de base de 2 jours portant sur la rédaction de documents :

- rédiger un avenant-contrat de vente
- analyser des pièces de l'avant-contrat immobilier
- procéder au refoulement d'un dossier de vente

Même si son employeur affirme que ces formations ne sont pas attachées à la fonction de Clerc de Notaire, Madame fait valoir que ces formations prouvent bien le changement de poste et ne correspondent pas aux missions d'une hôtesse d'accueil-chargée de réception.

Madame précise que cette évolution de ses missions, non cadrées ni formalisées par avenant, a entraîné une surcharge de travail et plus de responsabilités pour un salaire équivalent. De plus elle souligne qu'elle n'a pas bénéficié d'une formation adaptée. Ce déficit de formation, lui a demandé énormément d'investissement personnel pour acquérir les connaissances requises.

L'absence de reconnaissance de cette montée en compétences, couplée au fait que des collègues ont bénéficié d'un avenant formalisant leur évolution, a généré un sentiment d'injustice et des tensions entre elle et l'équipe.

En effet Madame fait état d'une relation de travail dégradée avec une de ses collègues, Madame, qu'elle accuse d'avoir un comportement de dénigrement envers elle. Elle a signalé cette situation à son employeur par courrier le 23 août 2020, employeur qui n'a fait aucune réponse formelle ni pris aucune mesure et l'aurait en contrepartie menacée verbalement de licenciement.

Madame, dans ce contexte d'absence de reconnaissance et de souffrance au travail couvrant la période de 2014 à 2024, a été en arrêt de travail pour burn out :

- du 2 juin 2018 au 28 mars 2019, suivi d'une reprise en mi-temps thérapeutique sur 6 mois
- du 20 novembre 2021 au 31 janvier 2024

Madame fait ainsi valoir que son employeur a fait preuve de manquement à son obligation de prévention de la santé, laissant sa santé se dégrader jusqu'à son licenciement.

A.3 Manquement de l'employeur à son obligation d'organiser un entretien professionnel et défaut de formation

Madame expose qu'elle n'a jamais bénéficié d'entretien professionnel comme prévu par la loi et obligatoire tous les 2 ans et au retour de congé parental ou de maternité, et encore moins d'entretien récapitulatif prévu tous les 6 ans, à quelque moment de sa carrière à l'Etude de Maître

Madame déclare n'avoir pas bénéficié d'action de formation adaptée à ses nouvelles fonctions, concourant à une situation d'isolement face à ses collègues qui ont dévalorisé son travail et ses efforts.

Ce manquement a contribué à la détérioration de son état de santé sur toute la période 2014-2024, lui a porté préjudice et l'a conduite à l'inaptitude.

A.4 Reconnaissance du caractère professionnel de l'inaptitude

L'inaptitude de Mme a été causée par un syndrome dépressif sévère en lien avec des difficultés relationnelles au travail. Différents médecins qui ont examiné Mme ont constaté que la dépression réactionnelle de Mme était intrinsèquement liée à ses conditions de travail. Elle fournit au Conseil un certain nombre d'attestations émanant tant de médecin psychiatre, médecin généraliste, psychologue, médecin du travail. Tous font le lien entre situation de travail et état psychique.

Le médecin du travail qui a émis l'avis d'inaptitude, précise que le reclassement de Mme est possible uniquement à un poste similaire dans une structure différente et a également constaté l'absence de formation adaptée.

Madame alerte Maître à plusieurs reprises, ce qu'elle a formalisé dans un courrier du 23 août 2020. Dans ce courrier elle écrit être en situation de détérioration de ses conditions de travail et de dégradation de son état de santé. Malgré ces signalements Maître, n'a entrepris aucune action pour protéger Mme

Aussi Madame [] demande la reconnaissance de son inaptitude pour maladie professionnelle en raison des manquements de Maître KREBS à ses obligations et notamment au manquement à son obligation de santé et sécurité.

A.5 Absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour inaptitude

Madame [] démontre qu'il existe un lien direct entre son syndrome dépressif et ses conditions de travail

Madame [] s'appuie sur le fait que Maître [] a manqué à son obligation de prévention des risques professionnels et à son obligation de protection de la santé des salariés.

Du fait que son inaptitude est liée aux manquements de son employeur à son obligation de sécurité, Mme [] demande à ce que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

A.6 Régularisation des congés payés

Mme [] a été en arrêt de travail du 20 novembre 2021 au 31 décembre 2023. Durant cette période, elle n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés légaux. En vérifiant ses bulletins de paie, Mme [] a remarqué qu'elle n'avait pas acquis de congés payés pour la période entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 octobre 2023.

Le 1^{er} mars 2024, Mme [], la comptable de l'étude, a informé Mme [] par mail que les congés impayés indiqués sur les bulletins de salaire de novembre 2023, décembre 2023 et janvier 2024 étaient erronés. Mme [] a acquis aucun congé payé sur ladite période.

Mme [] avait pourtant demandé, par courrier du 14 février 2024, de régulariser ses droits à congés payés acquis lors de son arrêt de travail. Maître [] dans un courrier du 28 février 2024, a refusé de faire droit à ses demandes, « en l'absence de clarification juridique française suite aux décisions du 13.09.2023 ».

La loi n°2024-364 est entrée en vigueur depuis, mais Maître [] n'a jamais procédé à la régularisation de ces jours.

Selon cette loi, Mme [] a droit à 2 jours ouvrables de congé par mois. Pour la période en cause juin 2022 à janvier 2024 (20 mois), Mm [] a dû acquérir 40 jours de congé payé.

Madame BOUTIL fait valoir qu'elle a acquis 40 jours de congés payés pour la période d'arrêt maladie du 1^{er} juin 2022 au 31 janvier 2024 et demande leur régularisation

Un chèque de 3 782.16 € correspondant à 34 jours de congés payés aurait été émis et serait resté à l'Etude de Maître [] dans l'attente que Madame [] vienne le récupérer. Madame [] n'en a jamais été informée et s'interroge sur le fait qu'elle a bien reçu son solde de tout compte en mars 2024 et que ce chèque n'ait pas été joint. Madame [] remet en question la bonne foi de son employeur, d'autant plus que lorsqu'elle a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son conseil en date du 26 mars 2024 elle a mis en demeure son employeur de régulariser les sommes dues aux arrêts de travail concernés par les congés payés.

Madame [] affirme n'avoir jamais obtenu de réponse de Maître [] et ce dernier lors de l'audience de Conciliation devant le CPH du 26 septembre 2024 n'en a pas profité pour lui remettre ce chèque alors même qu'il reconnaissait lui devoir la somme minorée correspondant à 34 jours de congés payés et non pas de 40 jours.

Madame [] considère être dans son bon droit, réclame 4 448 € bruts correspondant à 40 jours dus ainsi que les intérêts légaux arrêtés au 1^{er} juin 2024, date de reconnaissance par Maître KREBS de la créance.

B. Partie défenderesse

A titre préliminaire le Conseil a écarté les conclusions n°4 de la partie défenderesse au motif que ces dernières ont été déposées hors délai (le 13 janvier 2026) et ne permettaient plus à la partie demanderesse de répondre avant l'audience de Bureau de Jugement du 15 janvier 2026.

Le Conseil s'appuie donc sur les conclusions n°3 de la partie défenderesse déposées le 29 octobre 2025 et en informe les parties lors de l'audience de Bureau de Jugement.

Maître en sa qualité d'ex employeur de Madame demande au Conseil de juger recevable et bien fondée son argumentation :

In limine litis,

- Dire et juger que des documents confidentiels ont été produits en violation des dispositions du secret professionnel
- Dire et juger que des documents confidentiels ont été produits en violation des obligations conventionnelles de Madame
- En conséquence :
 - o Ecarter lesdits documents
 - o Condamner Madame à verser 4 000 € à Monsieur

En outre,

- Déclare irrecevables comme prescrites les prétentions de Madame relatives au manquement à l'obligation de sécurité, à l'obligation de formation et à l'organisation d'entretiens professionnels, à la reconnaissance du statut de clerc de notaire
- Dire et juger qu'en conséquence, les manquements sur lesquels se fonde Madame pour déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse sont prescrits

A titre subsidiaire,

- Constaté le versement par Maître de l'indemnité compensatrice de congés payés à hauteur de 3 782.16 € bruts
- Constaté que le statut de Clerc de notaire n'est qu'un titre qui ne relève pas d'une classification conventionnelle
- Dire et juger que Madame n'est pas fondée à réclamer la reconnaissance du statut de Clerc de notaire
- Dire et juger que Madame ne démontre aucun manquement à l'obligation de sécurité
- Constaté que Madame L n'a jamais subi un accident ou une maladie d'origine professionnelle
- Dire et juger que l'inaptitude de Madame est d'origine non professionnelle
- Dire et juger que Maître s'est conformé à son obligation de reclassement
- Dire et juger que le licenciement de Madame pour impossibilité de reclassement consécutif à une inaptitude d'origine non professionnelle repose sur une cause réelle et sérieuse
- Constaté que le contrat de travail de Madame a été exécuté de bonne foi par Maître
- Constaté que Maître n'a pas manqué ni à son obligation de sécurité ni à son obligation de formation
- Débouter Madame BOUTIL de l'ensemble de ses demandes portées à l'encontre de Maître
- Ordonner le cas échéant la consignation du montant de la condamnation ne relevant pas de l'exécution provisoire de droit sur un compte séquestre de la CARPA de Metz

En tout état de cause,

- Condamner Madame à verser à Maître la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- Condamner Madame aux entiers dépens.

B.1 In limine litis, sur la production de documents confidentiels

B.1.1 Sur le manquement de Madame à ses obligations légales et conventionnelles

Maître indique que le contrat de travail de Madame stipule que cette dernière était « tenue de se conformer aux règles régissant la déontologie de la profession et notamment le secret professionnel ». Pour rappel le règlement national des notaires stipule que le secret professionnel du

notaire et général et absolu [...] et qu'il doit veiller à ce que tous ses collaborateurs soient instruits de cette obligation qui est la leur et qu'ils respectent.

Maître [...] note que la demanderesse a produit plusieurs actes notariés dont la plupart n'a pas été scrupuleusement anonymisée : sur certains documents le numéro SIREN d'une entreprise apparaît le nom des parties à l'acte, la signature, qui permet de décèler à la fois le prénom et le nom du signataire.

Il souligne qu'une des pièces produites par Madame [...] n'est même aucunement anonymisée.

Il soutient qu'en révélant des données à caractère confidentiel dans le cadre de la présente procédure devant le CPH, Madame [...] a violé ses obligations, dans des conditions non autorisées par la loi. De fait la responsabilité civile et pénale de Maître [...] peut être engagée.

Maître [...] s'est rapproché du CRIDON pour être confirmé dans sa position.

Aussi Maître [...] est fondé à solliciter le versement par Madame [...] de 3 000 € de dommages et intérêts (montant correspondant aux honoraires d'avocat pour l'analyse des démarches à effectuer à l'égard de Madame [...]).

Maître [...] considère qu'il y a atteinte à son image, que c'est un dommage supplémentaire, et porte sa demande de dommages et intérêts 4 000 €.

B.1.2 Sur l'irrecevabilité des pièces

Au regard du point précédent Maître [...] sollicite l'irrecevabilité des pièces du fait que des documents confidentiels ont été versés au débat et qu'en plus ces documents n'ont pas été anonymisés.

Maître [...] observe que Madame [...] avait pour but légitime de démontrer qu'elle occupait un poste de clerc de notaire mais ne démontre pas en quoi il était nécessaire pour elle de fournir ces actes. Que cette démarche relève d'une absence de proportionnalité entre les moyens mobilisés et le but poursuivi.

Maître [...] considère que Madame [...] aurait pu substituer à ces actes notariés des attestations de témoins ou des clients qu'elle a suivis.

Maître [...] demande que ces pièces portant atteinte au secret professionnel soient écartées.

B.2 Sur la prescription des demandes

Maître [...] précise que le délai de prescription applicable aux demandes de Madame [...] est de 2 ans car elles ne portent qu'indirectement sur la rupture du contrat de travail ni sur un rappel de salaire, et que la suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt maladie n'est pas interruptive du délai de prescription au sens du Code Civil ni au sens de la jurisprudence de la Cour de Cassation.

B.2.1 Sur l'obligation de sécurité

Maître [...] fait valoir que Madame [...] a fait référence à des faits qui pour les plus récents sont prescrits : faits mentionnés dans un courrier daté du 23 août 2020, prescrits depuis le 23 août 2022 et saisi du CPH le 13 août 2024.

Aussi Maître [...] soutient que Madame [...] ne peut en la présente procédure s'appuyer sur aucun fait.

B.2.2 Sur l'obligation de sécurité

Maître [...] rappelle que Madame [...] était absente pour maladie du 19 novembre 2021 jusqu'au 31 janvier 2024, date de la déclaration de son inaptitude.

La suspension de l'arrêt maladie ne permettait pas à Maître [...] d'organiser un quelconque entretien ou une formation.

Là encore Maître [...] soutient que Madame [...] ne peut en la présente procédure s'appuyer sur aucun fait puisque le délai de prescription du fait qu'elle n'ait agi qu'en 2024 pour des faits qui se sont produits en 2022.

A titre subsidiaire :

Maître [] constate que Madame [] ne démontre pas en quoi son organisation serait défaillante en matière d'obligation de sécurité. Il affirme n'avoir jamais été destinataire du courrier de Madame [] daté du 23 août 2020 et demande à Madame [] d'apporter la preuve qu'il en a été destinataire.

Maître [] affirme que Madame [] IL ne s'est jamais plainte auprès de lui et qu'ainsi il ne pouvait pas prendre de dispositions adéquates à son égard le cas échéant. N'ayant pas méconnu son obligation de sécurité, il ne peut être considéré que l'inaptitude de Madame [] résulterait de sa faute. Charge à elle d'en apporter la preuve.

Sur la question de la surcharge de travail qu'aurait subie Madame [], Maître [] met en évidence l'absence d'aucune heure complémentaire sur ses fiches de paie. Ces déclarations de Madame [] ne sont étayées d'aucune attestation de témoin.

Concernant les relations de travail dégradées entre Madame [] et ses collègues, Maître [] ne l'a déduit qu'au moment de la préconisation du médecin du travail à réception de l'avis d'inaptitude. En effet seule la mention « possibilité de reclassement à un poste similaire dans un environnement différent » l'a éclairé sur ce point. Maître [] précise ne pas avoir sollicité d'information auprès de Madame [] sur son état de santé afin de ne pas porter atteinte à sa vie privée.

De fait Maître [] considère ne pas avoir manqué à son obligation de sécurité

B.2.3 Sur la reconnaissance du statut de Clerc de notaire

Maître [] fait état du courrier que lui a envoyé Madame [] le 10 septembre 2015 dans lequel elle demandait l'établissement d'un avenant à son contrat de travail visant à préciser qu'elle occupait la fonction de Clerc de notaire

Une fois encore Maître [] soutient que Madame [] ne peut en la présente procédure s'appuyer sur aucun fait puisque le délai de prescription du fait qu'elle n'ait agi qu'en 2024 pour des faits qui se sont produits en 2015

A titre subsidiaire :

Maître [] souligne que depuis 2001 l'appellation Clerc de notaire n'est pas un statut mais un intitulé de poste, que cette dernière a été abandonnée et que le BTS Collaborateurs des Offices Notariaux est venu remplacer L'école des Clercs.

Si Madame [] souhaitait faire reconnaître la fonction exercée au sein de l'étude de Maître [] le seul positionnement sur la convention collective en classification T2 coefficient 146 est un argument suffisant en soit pour faire valoir ses compétences auprès d'autres études notariales.

Par ailleurs Maître [] explique que Madame [] ne détient aucun diplôme lui permettant de se prévaloir Clerc de notaire et que le fait qu'elle apparaisse comme Clerc de notaire sur certains actes n'est qu'un rôle accessoire. Il consiste à représenter une partie à un acte authentique, grâce à un pouvoir de représentation que la partie lui avait conférée. Elle signe des actes à la place d'une partie et ce simple pouvoir n'est pas un indice probant.

B.2.4 Sur l'absence de caractère professionnel de l'inaptitude de Madame BOUTIL

A titre subsidiaire :

Maître [] fait état de l'arrêt maladie simple de Madame [] du 19 novembre 2021 au 14 mars 2024. En date du 3 janvier 2024 Madame [] a été reçue par le médecin du travail, qui à l'issue d'un examen médical de reprise a prononcé une inaptitude.

Maître [] considère que Madame [] n'apporte pas la démonstration que :

- Son inaptitude a au moins partiellement pour origine un accident ou une maladie professionnelle
- Que son employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au jour du licenciement.

Pour Maître [] sa salariée était en arrêt maladie simple et ne pouvait de fait être reliée à une maladie d'origine professionnelle. Il n'avait pas connaissance d'une origine supposée professionnelle au moment du licenciement qui s'est imposé à lui pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

B.2.5 Sur le respect de l'obligation de reclassement

A titre subsidiaire :

Maître rappelle que l'obligation de reclassement n'est pas une obligation de résultat mais une obligation de moyens. Il considère qu'il a satisfait à cette obligation de moyens en :

- Proposant un nouveau poste au sein de son Etude dans une équipe différente de celle à laquelle était rattachée Madame [] et en bénéficiant d'un bureau individuel.
- Tentant de trouver un poste pour Madame [] auprès de ses confrères et pour lequel il produit 2 réponses négatives de leur part.

Maître [] dit avoir mené les recherches de reclassement conformément aux dispositions en vigueur.

B.2.6 Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

A titre subsidiaire :

Maître constate que la salariée ne parvient pas à démontrer l'existence d'une faute de son employeur qui trouverait son origine dans un manquement à son obligation de sécurité et qui justifierait une requalification de son licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse

B.3 Sur les droits à congés payés

Maître [] valide un reliquat de 34 jours de congés payés dus à Madame [] L sur 2 périodes de référence :

- Du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023
- Du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024

Dans sa comptabilité Madame [] a acquis 1.67 jour ouvré de congés payé par mois dans la limite de 20 jours ouvrés sur la première période de référence.

Madame [], si elle n'avait pas été licenciée avant le terme de la seconde période aurait eu droit à 40 jours de congés payés or elle a été licenciée pendant la période d'acquisition et s'est vue grevée de 6 jours.

Le chèque de règlement des 34 jours de congés payés, soit un montant de 3 782.16 € bruts, était tenu à la disposition de Madame [] à l'Etude et Maître [] fait le constat qu'elle n'est jamais venue le chercher. Ce montant est remis à l'avocat de Madame [] L au cours de la présente procédure.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, le conseil de prud'hommes se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, développées oralement lors de l'audience du 15 janvier 2026 :

- Madame [] : conclusions datées du 6 novembre 2025
- Maître [] : conclusions datées du 29 octobre 2025

III. Motifs de la décision

A. Sur le manquement de Madame [] à ses obligations légales et conventionnelles et sur l'irrecevabilité des pièces qui en découlerait

Le Conseil constate que Madame [] a fourni dans ses annexes des copies d'actes notariés et ne les a que partiellement anonymisés.

Le Conseil après en avoir délibéré juge que ces pièces ont été produites par Madame [redacted] dans le seul but d'étayer ses propos sur l'intitulé de poste réellement occupé au sein de l'Etude de Maître [redacted].

Le Conseil rappelle qu'il est une instance de justice et que les Conseillers Prud'hommes sont tenus à des obligations de secret professionnel et de discrétion, et que ces obligations protègent les documents portés à leur connaissance. Il ne peut ainsi être considéré comme un délit d'apporter la preuve d'un fait quand il est un moyen indispensable pour le demandeur de faire valoir ses droits ou la reconnaissance de ses compétences.

Dans la situation de Madame [redacted] ces actes sont les seules pièces portant la signature de Maître [redacted] et où Madame [redacted] est désignée sous le terme de Clerc de notaire et lui permettant de justifier qu'elle faisait bien fonction de Clerc de notaire depuis 10 ans.

Le Conseil déboute Maître [redacted] de sa demande d'écarter de la procédure les copies d'actes émanant du travail de Madame [redacted], considère que le préjudice n'est pas prouvé et juge les pièces recevables.

B. Demande de reconnaissance de la fonction exercée : Clerc de Notaire

Le Conseil, éclairé par la production d'actes notariés sur lesquels figure en toutes lettres que Madame [redacted] occupe la fonction de Clerc de notaire et est à ce titre autorisée à apposer sa signature en bas des documents, juge que l'usage dans l'Etude de Maître [redacted] est bien d'utiliser la dénomination Clerc de notaire pour désigner les personnes occupant les fonctions de Madame [redacted].

La signature de Maître [redacted] sur lesdits documents fait office de validation et ce à de multiples reprises, ne laissant aucun doute sur son approbation quant à la désignation de Madame [redacted] comme Clerc de notaire. Les collègues de Madame [redacted] exerçant la même fonction au sein de l'Etude étant par ailleurs désignés sous l'intitulé de poste Clerc de notaire.

Le Conseil juge que Madame [redacted] est légitime à demander à ce que son intitulé de poste, tel qu'il est en usage au sein du cabinet apparaisse sur ses documents de fin de contrat.

C. Sur l'exécution déloyale du contrat de travail et de la rupture d'égalité

Le Conseil dit que dès janvier 2014, à son retour du congé parental, Madame [redacted] a changé de poste au sein de l'Etude et constate que ce changement n'a été acté par aucun avenant son contrat de travail. A l'annulation du courrier du 10 septembre 2015, émanant de Madame [redacted] et contresigné par Maître [redacted], il est prouvé que Madame [redacted] a formalisé par courrier une demande de régularisation de sa situation administrative au sein de l'Etude.

Dès lors Maître [redacted] s'il contestait la légitimité de la demande de Madame [redacted] aurait produit en réponse un écrit pour le faire officiellement. Aucun élément ne prouve le contraire.

Le Conseil juge Madame [redacted] bien fondée en sa demande sur l'exécution déloyale du contrat de travail et de rupture d'égalité et n'est pas prescrite du fait que la situation ait perduré en raison de l'absence de positionnement de Maître [redacted].

D. Sur le manquement à son obligation de prévention des risques professionnels

Le Conseil dit que Maître [redacted] a manqué à son obligation à plusieurs reprises, et souligne deux faits marquants :

1. en janvier 2014 lors du changement de poste de Madame [redacted], aucun entretien professionnel n'a été mis en place pour évaluer le besoin en formation et accompagnement sur sa montée en compétences. Le gap entre la fonction d'agent d'accueil-chargée de réception occupée précédemment et celle de Clerc de notaire est important et comme le souligne Maître [redacted] dans ses conclusions, nécessite une formation validée au niveau Bac + 2 minimum. L'autoformation peut être une solution à partir du moment où elle est accompagnée, ce qui n'a pas été le cas et a produit les effets qui ont conduit à l'inaptitude pour surmenage et effets concomitants aux difficultés relationnelles avec l'équipe en place. Le Conseil juge que Maître [redacted] a manqué à son obligation de prévention des risques professionnels et a réitéré ce manquement en réalisant pas d'entretien professionnel les années suivantes.

2. Les certificats médicaux produits par Madame _____ attestent du lien entre son syndrome anxio-dépressif et son travail et cela depuis 2018, même si son employeur n'en avait pas connaissance. A l'issue de l'arrêt maladie du 2/06/2018 au 28/03/2019, Madame _____ a repris son activité en mi-temps thérapeutique. La procédure veut qu'il y ait validation par l'employeur du passage à temps partiel thérapeutique, qui est en droit de le refuser. Cette étape nécessite un échange entre le médecin du travail et l'employeur. Cet échange vise à valider les conditions de la reprise et la mise en place éventuelle d'aménagements de poste sans pour autant révéler à l'employeur la pathologie dont souffre la salariée. Le Conseil juge là encore que Maître _____ ait manqué à son obligation de prévention des risques professionnels en ne réalisant pas d'entretien professionnel de reprise avec Madame _____ afin de s'assurer que les conditions de la reprise étaient adaptées à la pathologie, quelle qu'elle soit.

Ces manquements ne sont pas prescrits du fait que la situation ait perduré en raison de l'absence de d'action de Maître _____

E. Sur le manquement à son obligation d'organiser des entretiens professionnels

Le Conseil dit et juge que Maître _____ a manqué à son obligation d'organiser des entretiens professionnels car Madame _____ n'en a jamais bénéficié. Cela a créé un préjudice de santé et que ce préjudice s'est construit sur des années et s'est conclu par un avis d'invalidité.

F. Sur le rappel de congés payés

Le Conseil juge que les congés payés dus se portent à 40 jours (2 jours par mois sur 20 mois) sur la période du 1^{er} juin 2022 au 31 janvier 2024 et représentent un montant de 4448 bruts auxquels il convient de déduire le versement tardif de 3780.80 € opéré durant la procédure par Maître _____

Le reliquat dû est de 667.20 € bruts.

G. Sur le motif professionnel de l'invalidité

Le conseil juge que la dégradation de l'état de santé de Madame _____ est bien en lien avec une origine professionnelle en raison des différents manquements de l'employeur énoncés précédemment et que l'invalidité relève du motif professionnel.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg, section activités diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant en premier ressort, par jugement contradictoire, rendu publiquement par mise à disposition auprès du greffe :

DECLARE les demandes de Madame _____ recevables et partiellement fondées

DEBOUTE Maître _____ de sa demande d'écarter des documents confidentiels en la production de copies d'actes authentiques

ORDONNE à Maître _____ de régulariser les documents de fin de contrat de Madame _____ en mentionnant le poste occupé comme suit : Clerc de notaire et ce sous astreinte de 10 € par jour et par document après 15 jours suivant la publication du jugement

FIXE le salaire de référence de Madame _____ à 2 949.80 €

CONDAMNE en conséquence Maître _____ à verser à Madame _____ les sommes suivantes

- 4 000 € à titre de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail et de la rupture d'égalité
- 3 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son manquement à son obligation des de prévention des risques professionnels
- 3 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de son manquement à son obligation d'organiser des entretiens professionnels
- 667,20 € bruts de rappel d'indemnité compensatrice de congés payés
- 9 184 € à titre d'indemnité spéciale de licenciement
- 8 849.40 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 884.90 € à titre de congés payés y afférents

DEBOUTE Madame _____ de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

DIT que les intérêts au taux légal de l'ensemble des condamnations ci-dessus courent à compter du 1^{er} juin 2024 pour l'indemnité de congés payés, et à compter du jugement à intervenir pour les dommages et intérêts

DEBOUTE Maître _____ de l'ensemble de ses demandes

CONDAMNE Maître _____ à payer à Madame _____ a somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNE conformément à l'article L.1235-4 du code du travail le remboursement par Maître _____ aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Madame _____ du jour de son licenciement au jour du présent jugement, à concurrence de 1 mois d'indemnité de chômage

DECLARE le jugement à intervenir exécutoire par provision dans son intégralité l'exécution provisoire est de plein droit dans les conditions et limites prévues par l'article R.1454-28 du code du travail

CONDAMNE Maître _____ aux entiers dépens de l'instance

Ainsi fait, jugé et prononcé, les jour, mois et an susdits.

Le Greffier
Alexis BAUSSMAYER

La Présidente
Corinne RODRIGUEZ

  

