



numéro de répertoire <b>2024/ 3743</b>
date du Jugement <b>16/05/2024</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 23/ 1588/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Onzième chambre J**

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame O M , inscrite au registre national sous le numéro :  
domiciliée

Partie demanderesse,  
ayant comme conseil Maître MARCOURT RAPHAËLLE, avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

La SPRL MAGIC SOLARIUM, immatriculée à la BCE sous le numéro:  
0875.740.843, dont le siège social est établi rue du Crucifix, 61 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,  
ayant comme conseil Maître PALMISANO AURORE, avocat, à 4000 LIEGE,

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **28/04/2023** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **20/06/2023** ;
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le **31/08/2023** ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse reçues au greffe le **10/11/2023** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **08/12/2023** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **18/04/2024**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

**1. Les faits et les demandes**

Madame O a été engagée par la SPRL Magic Solarium, ci-après la société, par un contrat de travail d'ouvrier à temps partiel conclu le 17 mars 2009 pour une durée indéterminée.  
La société exploite des centres de bronzage.

A partir du 29 avril 2022, Madame O. est tombée en incapacité de travail. Il n'est pas contesté qu'elle est restée en incapacité de travail jusqu'à la fin de la relation de travail ayant uni les parties.

A une date non apparente sur la capture d'écran déposée par les parties, mais que la société situe le 30 octobre 2022, Madame O a publié, sur son profil Facebook, une publicité pour le solarium E. , en y apportant la précision suivante : « 1 séance achetée 1 séance offerte foncez 😊 meilleur solarium de la région ».

Sous cette publication, une de ses « amies Facebook » a écrit un commentaire en lui demandant :

« et quoi tu n'es plus au Magic».

Elle a alors écrit en commentaire en guise de réponse « *Neni heln depuis fin avril et tant mieux* » ;  
Son « amie Facebook » lui a alors rétorqué : « *ah tant mieux contente pour toi. On est bien mieux quand on n'y est plus* » ;

Madame O a répliqué : « *ça c'est clair quelle libération. Et surtout on se dit mais bordel pourquoi je suis restée autant de temps* ».

Lorsqu'un autre de ses contacts Facebook lui a demandé où elle travaillait, elle a répondu : « *A aucun chou je ne travaille pas pour le moment mais vas là-bas ils sont super* ».

La société, agissant par son administrateur, Monsieur V , lui a adressé, le 10 novembre 2022, le courrier recommandé suivant :

« *Mademoiselle,*

*Suite à vos publications en mode public du 30/10/2022 sur le réseau social FACEBOOK (copies d'écran en annexe sur lesquelles vous êtes clairement identifiée), vous exprimez clairement et sans interprétation possible le fait que vous ne travaillez plus et que vous ne souhaitez plus travailler pour la société MAGIC SOLARIUM SRL, malgré votre contrat de travail.*

*Par la présente, vos propos sont interprétés par une volonté immédiate de votre part de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à la société MAGIC SOLARIUM SRL. L'indemnité de rupture relative à votre démission va être calculé par le secrétariat social et les documents de fin de contrat vous seront envoyés dès que possible.*

*En plus d'exprimer votre volonté de mettre fin au contrat de travail, vous faites clairement et en mode public la promotion d'un centre de bronzage concurrent de votre employeur, ce qui constitue une faute grave par rapport à votre employeur. Si vous décidez de vous opposer à votre démission, automatiquement la faute grave sera invoquée afin de mettre fin au contrat.*

*Cordialement »*

Le 16 novembre 2022, Monsieur V , en sa qualité d'administrateur de la société, a signé le C4 qui indique que le contrat de travail a pris fin par le travailleur (abandon volontaire de travail) le 10 novembre 2022.

Le 18 novembre 2022, la société, agissant toujours par son administrateur, Monsieur V' , a adressé un nouveau courrier à Madame O avec, pour objet, le sujet suivant « *votre démission avec effet immédiat* ». Ce courrier est libellé en ces termes :

« *Mademoiselle O,*

*En date du 30/10/2022, vous avez exprimé votre volonté ferme et définitive de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat.*

*Comme nous n'avons pas marqué notre accord sur la dispense de prestation de préavis, vous nous êtes redevable de plein droit d'une indemnité de rupture équivalente à 13 semaines de rémunération brute, soit un montant de 4.838,25 euros.*

*Cette indemnité de 4.838,25 euros est à nous verser dans les meilleurs délais et au plus tard pour le 18/12/2022, sous peine de poursuites judiciaires devant le Tribunal du travail compétent, sur le compte suivant : BE18 0682 4313 4365.*

*Nous vous souhaitons bonne réception du présent courrier et vous prions d'agréer,*

*Mademoiselle O , nos salutations les plus distinguées »*

Pour courrier du 23 novembre 2022, Madame O , par l'intermédiaire de son syndicat, a contesté avoir manifesté sa volonté de démissionner par les propos qu'elle a écrits sur Facebook. Elle soutient que l'Indemnité de préavis que lui réclame la société n'est pas due.

Par requête remise au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 28 avril 2023, Madame O demande de :

- dire sa demande recevable et fondée,
- condamner la société à lui payer la somme de 12.374,12€ brute à titre d'indemnité de rupture sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis leur exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamner la société au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à la somme de 1.650,00 €.

Par ses conclusions, la société, qui a introduit une action reconventionnelle, demande de:

- déclarer la demande de Madame O recevable mais non fondée ;
- dire pour droit que le contrat de travail a pris fin suite à la démission de Madame O manifestée le 30 octobre 2022 ;
- condamner Madame O à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 4.838,25€, à majorer des intérêts depuis son exigibilité et jusqu'à complet paiement ;
- condamner Madame O aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.650 €.

Par ses conclusions, Madame O demande de:

- dire sa demande recevable et fondée ;
- dire la demande reconventionnelle de la société recevable et non fondée ;
- dire pour droit que la société a procédé à son licenciement le 10 novembre 2022 ;
- condamner la société à lui payer la somme de 12.374,12€ brute à titre d'indemnité de rupture sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis leur exigibilité jusqu'à complet paiement ;
- condamner la société au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à la somme de 1.650,00 €.

## **2. Position des parties**

**Madame O** soutient qu'elle n'a pas abandonné son poste. Elle rappelle qu'au moment de la rupture du contrat, elle était en incapacité de travail et cela, depuis le 29 avril 2022.

Elle produit des messages lui adressés par Monsieur V administrateur de la société, après le dépôt du certificat médical justifiant le début de l'incapacité de travail.

Elle considère que ces messages démontrent que Monsieur V pratiquait l'intimidation à son égard en estimant que le certificat médical est un certificat de complaisance et en menaçant d'un licenciement pour faute grave, ce qui démontre que Monsieur V avait une volonté de rompre le contrat de travail.

Elle relève que la publication Facebook qui lui est reprochée n'est pas datée si bien qu'il est impossible de déterminer quand elle a été publiée.

Elle souligne que ce qu'elle a écrit sur Facebook correspond simplement à la situation réelle à savoir qu'elle ne travaillait plus depuis fin avril et cela, tout simplement parce qu'elle était en incapacité de travail, ce qui est la réalité.

Elle relève encore une réaction sur Facebook de Monsieur V , en utilisant un profil au nom d'Elise Vercheval, et dont elle estime que cela démontrait bien que c'est lui qui souhaitait constater la rupture alors qu'elle n'a, à aucun moment, exprimé de manière certaine et sans

équivoque une volonté de mettre fin à son contrat de travail.

Elle explique les difficultés qu'elle rencontrait avec Monsieur V. qui pratiquait régulièrement l'intimidation et la menace envers les travailleurs. Une plainte a été déposée au contrôle des lois sociales et une demande d'intervention psychosociale a été formulée en février 2022.

Elle soutient que c'est Monsieur V. qui voulait « se débarrasser » d'elle et rompre la relation de travail sans payer d'indemnité de préavis.

Elle en conclut que la rupture de la relation de travail ne résulte pas d'une démission de sa part mais est un licenciement opéré par l'employeur le 10 novembre 2022.

Elle demande une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 27 semaines et 35 jours, soit un montant brut de 12.374,12€ à majorer des intérêts depuis son exigibilité jusqu'à complet paiement.

Elle conclut que la demande reconventionnelle, formulée par la société, et visant à la faire condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis parce que la rupture serait due à sa démission, est non fondée.

La société considère que Madame O. a bien exprimé de manière certaine et définitive sa démission.

Elle relève que quand Madame O. écrit en réponse à la question de savoir si elle ne travaille plus au Magic « *neni hein depuis fin avril et tant mieux* », elle exprime clairement que la relation de travail avec la société Magic Solarium a pris fin de manière définitive.

Elle considère qu'elle est donc en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis à Madame O. qui a démissionné et n'a pas presté son préavis.

Elle estime que Madame O. minimise les propos tenus sur Facebook alors qu'il s'agit de propos émis sur un réseau social donc de manière publique. Ca ne peut pas être considéré comme anodin. Non seulement Madame O. y fait la publicité d'un centre de bronzage concurrent de son employeur, mais, de plus, elle dénigre son employeur.

La société soutient que les éléments déposés par Madame O. pour établir que l'environnement de travail était mauvais ne permettent pas d'arriver à une telle conclusion.

Elle relève que la demande d'intervention psychosociale n'indique pas les griefs formulés par Madame O. à l'égard de son employeur.

Concernant la plainte déposée au contrôle des lois sociales, elle affirme qu'aucune suite n'y a été donnée malgré qu'un contrôle ait eu lieu dans la société la même année. Et Madame O. ne formule pas de demande, dans le cadre du présent litige, qui serait fondée sur les griefs repris dans cette plainte.

Elle explique que le message adressé sur Facebook sous le nom d'Elise V. et signé F. V. est consécutif aux propos publics de Madame O. sur son mur Facebook et ce message ne fait qu'attester que la société considère les propos de Madame O. comme valant démission.

Concernant le message adressé à Madame O. par Monsieur V. lors de la réception du certificat médical au début de la période d'incapacité de travail de fin avril 2022, la société précise qu'il doit être remis en contexte pour être bien compris. Par ce message, il lui dit « j'espère que ta décision est bien réfléchie ». Le but de ce message était d'attirer l'attention de Madame O. sur le fait que se rendre à son travail pouvait être un élément important pour son équilibre dans un contexte où elle rencontrait des difficultés privées.

Elle affirme ne jamais avoir procédé au licenciement de Madame C.

Elle conclut que c'est Madame O. qui a exprimé sa démission si bien que Madame O. n'a pas droit à une indemnité de licenciement.

Au contraire, vu que Madame O. n'a pas presté son préavis, la société demande de la condamner à lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 4.838,25€

à majorer des intérêts depuis son exigibilité jusqu'à complet paiement.

### 3. Analyse du Tribunal

#### 3.1. Quant à la recevabilité

Aucune contestation n'est soulevée quant à la recevabilité de la demande principale.  
Aucune contestation n'est soulevée quant à la recevabilité de la demande reconventionnelle.  
Dès lors, les demandes, principale et reconventionnelle, sont recevables.

#### 3.2. Quant au fondement

##### A. Rappel des principes applicables

L'article 32, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Le terme "congé" recouvre la rupture unilatérale du contrat de travail par une partie. Il n'est pas réglé en tant que tel par la loi relative aux contrats de travail.

La Cour de cassation définit le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin.<sup>1</sup>

Le congé est appelé «licenciement» s'il émane de l'employeur et «démission» s'il émane du travailleur.

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme.<sup>2</sup>

Le congé est un acte juridique définitif, irrévocable et indivisible sur lequel le destinataire du congé peut se baser alors que son auteur ne peut se rétracter unilatéralement.

L'extériorisation de la volonté de mettre fin au contrat, la notification du congé, peut se faire oralement, par écrit ou implicitement.<sup>3</sup>

L'employeur qui prétend que le travailleur a démissionné doit en apporter la preuve.

Il peut seulement être question de démission lorsqu'il y a une manifestation de la volonté de mettre fin au contrat de travail. Il ne peut être question d'une manifestation de volonté pleine lorsque la démission est donnée dans un contexte de grande excitation, où on ne tient pas compte des conséquences de ses déclarations. La partie qui constate à tort que l'autre partie a rompu irrégulièrement le contrat de travail met elle-même un terme au contrat de travail de manière irrégulière.<sup>4</sup>

Le caractère certain du congé signifie que la manifestation unilatérale de la volonté de son auteur soit sans équivoque: la démission «ne se présume pas.»

A défaut d'une manifestation certaine et non équivoque dans le chef du travailleur de sa volonté de rompre le contrat de travail, sa démission doit être tenue juridiquement pour inexistante. La relation de travail doit, en conséquence, se poursuivre à un point tel qu'un employeur qui se

<sup>1</sup> Cass., 14 mai 1975, *J.T.T.*, 1976, 206; Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, 240, note M. TAQUET et C. WANTIEZ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109; Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, 394 et *R.A.B.G.*, 2009, 157, note V. DOOMS; Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

<sup>2</sup> Cass., 11 mai 1981, *R.W.*, 1981-1982, 2837; Cass., 6 janvier 1997, *J.T.T.*, 1997, 119; Cass., 12 octobre 1998, *R.W.*, 1998-1999, 1351; Cass., 28 janvier 2008, *NJW*, 2008, 182, 402, note I. PLETS; Cass., 28 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, 239 et *Chron. D.S.*, 2008, 273.

<sup>3</sup> Cass., 4 mars 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 437.

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 15 mars 2010, *J.T.T.*, 2010, 232.

prévaudrait de cet acte juridique, par hypothèse inexistant, et refuserait au travailleur le droit d'exécuter son travail à prétexte qu'il a démissionné deviendrait, en définitive, l'auteur d'un licenciement.<sup>5</sup>

Les déclarations faites par le travailleur uniquement à l'égard de tiers sans intention de les porter à la connaissance de l'employeur ne peuvent être qualifiées de congé.<sup>6</sup>

## B. Application au cas d'espèce

1.

En application des principes rappelés ci-dessus, il est clair que les propos écrits par Madame O sur son mur Facebook, dans le cadre d'une conversation écrite qu'elle tient avec une de ses « amies Facebook », ne constituent pas une manifestation certaine et sans équivoque de sa volonté de démissionner de son poste au sein de la société.

En effet, Madame O répond à l'interpellation d'une de ses « amies Facebook ». Quand elle dit qu'elle n'est plus chez Magic, soit la société, depuis fin avril, c'est parce qu'elle n'y a plus travaillé depuis le début de son incapacité de travail le 29 avril 2022.

Ses propos sont des déclarations qu'elle fait dans le cadre d'une conversation amicale avec un tiers à la relation de travail et que Madame O ne destine pas à son employeur. C'est en procédant à une interprétation erronée de ces propos que l'employeur y voit une démission.

Quand Madame O répond qu'elle ne travaille plus au Magic depuis fin avril, c'est la réalité puisqu'elle est en incapacité de travail et ne preste donc plus depuis le 29 avril 2022.

2.

Madame O dépose<sup>7</sup> un échange de messages qu'elle a eu avec Monsieur V suite à son incapacité de travail.

Alors qu'elle est en incapacité de travail depuis le 29 avril 2022, elle écrit, le 2 juin 2022 à Monsieur V pour lui demander si c'est normal qu'elle n'a pas touché pour les 14 premiers jours de maladie, soit du 29 avril au 14 mai 2022.

Monsieur V lui répond en ces termes :

*« Bonjour ce n'est pas nécessaire que tu me dises ce que je dois faire, surtout que dans ton cas tu ne remplis pas tes obligations professionnelles en rentrant un certificat de complaisance. »*

Madame O lui répond :

*« En aucun cas je te dis ce que tu dois faire je te pose simplement une question qui me semble claire et légitime « Certificat de complaisance »  
Si tu le dis...  
Mon médecin ne délivre pas de certificat sans raison valable (que tu me crois ou non ce n'est pas mon problème)  
Pour ce qui est de mes obligations professionnelles je les ai toujours remplies. »*

Monsieur V écrit ensuite:

*« je ne te crois pas mais peu importe »*

Madame O lui répond :

*« le faite que tu ne me crois pas m'indiffère complètement.*

<sup>5</sup> C. BROUCKE et B. PATERNOSTRE, La démission (Partie I), Orientations, Kluwer, 2011/10, p.12.

<sup>6</sup> C. trav. Anvers, 14 septembre 2005, Chron. D.S., 2007, 185.

<sup>7</sup> Voir pièce 13 du dossier de Mme O

*Le plus important pour moi c'est ma santé ainsi que l'avis de mon médecin qui va dans ce sens là  
Sur ce je n'ai plus rien à rajouter »*

Monsieur V . écrit ensuite:

*« Je vais me renseigner pour savoir si je peux te licencier pour faute grave suite à ton dernier message. bonne journée »*

Ce dernier message, écrit par Monsieur V le 2 juin 2022, établit qu'il cherchait un moyen de licencier Madame O sans devoir lui payer d'indemnité.

3.

Au bas de la conversation Facebook qui a donné lieu au présent litige et que Madame O tient, sur sa page Facebook, avec une de ses « amies Facebook », un commentaire est écrit par un profil au nom d'Elise Vi .

Ce commentaire est rédigé comme suit :

*« m o, dommage que pour une fois dans ta vie tu n'as toujours pas envie d'assumer tes écrits et de démissionner, mais je pense que de telles écrits peuvent légalement être considérés comme une démission. f.v. »*

Il n'est pas contesté que c'est Monsieur Vi , administrateur de la société, qui a écrit ce message.

Monsieur Vi y écrit lui-même que Madame O n'a pas envie de démissionner et qu'il « pense » que ses écrits peuvent légalement être considérés comme une démission.

Ce message démontre bien que la volonté de démissionner n'est pas certaine dans le chef de Madame O et démontre surtout que l'employeur lui-même avait bien compris qu'il n'y avait pas d'intention dans le chef de Madame O de démissionner.

Il ressort bien de ce message que l'employeur a donné aux propos de Madame O l'interprétation qu'il souhaitait leur donner. Il a saisi cette occasion pour invoquer une rupture de la relation de travail qui n'impliquerait pas de paiement d'indemnité de sa part en faveur de Madame O

4.

En conclusion, Madame O n'a pas démissionné.

Elle n'est donc pas redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à la société.  
La demande reconventionnelle de la société de voir Madame O condamnée à lui verser une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Comme rappelé dans les principes ci-dessus, la partie qui constate à tort que l'autre partie a rompu irrégulièrement le contrat de travail met elle-même un terme au contrat de travail de manière irrégulière.

La rupture du contrat de travail résulte donc d'un licenciement opéré par la société le 10 novembre 2022.

La demande principale est fondée.

Il y a lieu de condamner la société à verser à Madame O une indemnité compensatoire de préavis.

Madame O postule une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 27 semaines et 35 jours qu'elle chiffre au montant brut de 12.374,12€.

Aucune contestation n'est émise par la société quant à ce montant. Il y a donc lieu de faire droit à la demande de Madame O.

**4. Les dépens**

Il y a lieu de condamner la société aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, les parties s'accordent à juste titre sur un montant de 1.650€ (montant de base pour une demande évaluée entre 10.000,01 € et 20.000€).

Il y a lieu de condamner la société à ce montant.

En application de l'article 4, § 2, alinéa 3, et de l'article 5 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 24€ a été avancée par Madame O et il convient de la mettre à charge de la société.

**5. La décision du Tribunal****PAR CES MOTIFS  
LE TRIBUNAL,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit la demande principale et la demande reconventionnelle,

Dit la demande principale fondée,

Condamne, en conséquence, la société à payer à Madame O la somme brute de 12.374,12 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts de retard depuis leur exigibilité jusqu'à complet paiement,

Dit la demande reconventionnelle non fondée,

Condamne la société à payer à Madame O la somme de 1.650 euros à titre d'indemnité de procédure,

Condamne la société à prendre en charge la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 24,00 euros qui a été avancée par Madame O lors de l'inscription de la cause au rôle.

---

AINSI jugé par la Onzième chambre J du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

T<sub>1</sub> S. Juge, président la chambre,  
T<sub>2</sub> D. Juge social employeur,  
V C Juge social ouvrier,

Le Président,



les Juges sociaux,



Mme T<sub>3</sub> s'étant trouvée dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 16/05/2024  
par T<sub>1</sub> S, Juge, président la chambre, assistée de M<sub>1</sub> ; M<sub>2</sub> ; Greffier  
assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président,



le Greffier,

