



Expédition

Numéro du répertoire 2025 / 1695
Date du prononcé 25 juin 2025
Numéro du rôle 2023/AB/462
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 11 mai 2023 22/206/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004445903-0001-0014-01-01-1



5. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

II. Antécédents

6. La Mutualité Solidaris Wallonie¹ (ci-après : « la Mutualité » ou « l'employeur ») a engagé Madame C M à partir du 23 novembre 2007, en qualité d'« employée administrative » en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, auquel a succédé, à dater du 9 mars 2009, un contrat de travail à durée indéterminée².

Entre le 22 mai et le 27 mai 2021, Madame M a partagé sur son compte Facebook diverses publications ayant trait à Monsieur Jürgen CONINGS :

- le 22 mai 2021, une publication d'un certain C D , en y ajoutant que « *si ça se trouve, le mec a dit des trucs alors qu'il était bourré, il s'en souvient même plus, et maintenant il fait du camping en Ardennes, en train de pêcher tranquillo :D* » ;
- le 24 mai 2021, une photo de Monsieur Jürgen CONINGS accompagnée de la mention « *Free Jürgen* », en ajoutant que « *le gars n'a (encore) rien fait d'illégal si tous ceux qui menacent qqn devaient être en prison faudrait en construire quelques-unes ! Ha oui il a volé des armes, ça c'est pas bien ! Faut être politicien pour voler* » ;
- Le 24 mai 2021, une publication d'un nommé S L ayant trait à Monsieur Jürgen CONINGS s'offusquant de la « chasse à l'homme » lancée contre lui et critiquant les virologues, en particulier le docteur Marc VAN RANST ;
- Le 24 mai 2021, une publication d'une dame V M ayant trait à la création d'un « *passport casier judiciaire vierge pour les élus de la Nation* » ;
- Le 25 mai 2021, une publication d'un nommé F L ayant trait à Monsieur Jürgen CONINGS reprenant l'affiche du film « *Il faut sauver le soldat Ryan* », adaptée en « *Il faut sauver le soldat Jürgen* » ;
- Le 27 mai 2021, une publication d'un certain M D ayant trait à Monsieur Jürgen CONINGS, critiquant le fait qu'il soit recherché mort ou vif.

¹ À l'époque : « la Mutualité socialiste du Brabant wallon ».

² Elle occupa ensuite la fonction de « gestionnaire administration maintenance et économat » à partir du 30 mars 2011.

Madame C M a été convoquée par son employeur, par un courrier du 25 mai 2021 ainsi libellé :

« Nous vous convoquons à une entrevue ce lundi 31 mai 2021 à 8h au sein du siège de Solidaris Mutualité Brabant wallon en présence de Messieurs P V (Secrétaire général) et M M (Directeur des Ressources Humaines). Nous souhaitons vous entendre concernant certaines de vos publications sur les réseaux sociaux. »

Le procès-verbal de cette réunion qui s'est tenue le 31 mai 2021, signé par Madame M , précise notamment ce qui suit :

« Madame M est entendue ce lundi 31 mai 2021 par son employeur, représenté par P V W , Secrétaire général de Solidaris Brabant wallon, et M M Directeur des ressources humaines, suite aux propos qu'elle a diffusés sur sa page Facebook dans le cadre de l'affaire Jurgen Conings.

Il lui est demandé si elle souhaite pour cette audition la présence d'un délégué syndical. Madame M répond par la négative.

L'employeur explique qu'il a été interpellé par un quidam sur le contenu de la page Facebook de Madame M regrettant qu'il s'agisse d'une personne travaillant au sein de notre mutualité.

Il est demandé à Madame M si elle reconnaît avoir posté sur sa page Facebook plusieurs messages de soutien à Jurgen Conings ainsi que partagé des messages rédigés par d'autres personnes toujours en soutien au dit Jurgen Conings.

(...)

Il est demandé à Madame M si elle a bien posté ces différents messages. Madame M confirme être l'auteur de l'ensemble des publications et partagées et précise ne pas avoir lu jusqu'au bout la publication de S L

Il est demandé à Madame M si elle connaît personnellement ledit Jurgen Conings.

Madame M affirme que non.

Il est demandé à Madame M d'expliquer ses prises de position pour le moins problématiques et de quelles sources d'information dispose-t-elle pour soutenir ces propos.

Aucune. Madame M précise que certaines publications sont de l'humour. Madame M précise en outre que Jurgen Conings n'a rien fait d'illégal à ce jour.

Il est demandé à Madame M si elle est informée des faits suivants :

- *Jurgen Conings, tireur d'élite au sein de l'armée belge, est désormais la personne la plus recherchée du pays. Il est désormais également recherché par Interpol au niveau international.*
- *Le 17 février 2021, l'OCAM a estimé disposer de suffisamment d'informations pour placer l'intéressé dans sa liste des personnes radicalisées à un niveau 3 (menace grave, possible et vraisemblable).*
- *Le 17 mai 2021, l'intéressé s'est emparé d'un nombre important d'armes et de munitions dans un dépôt militaire et se volatilise. Dans une lettre laissée à son domicile à l'attention de sa*



compagne, il a laissé entendre sans la moindre ambiguïté ses intentions. Celui-ci a en effet indiqué vouloir s'en prendre aux institutions et aux virologues. On peut aussi lire dans cette missive ceci : « Je sais que je deviendrai l'ennemi de l'Etat. Ils me chercheront et me trouveront au bout d'un moment. Je suis prêt à ça. Petit à petit, tout s'est mis en place et j'ai commencé à me préparer (...) Je n'ai pas peur de mourir. Mais alors ce sera à ma façon, je vivrai mes derniers jours comme je le veux. » Il se serait aussi confié à un ami sur sa volonté de mener une attaque dans une mosquée.

- Le 20 mai 2021, la VRT a dévoilé que le militaire est également membre de Knights of Flanders, un groupe d'extrême-droit assez récent qui a fait l'objet d'un signalement des services de sécurité l'an dernier.
- Le jeudi 20 mai 2021, un juge d'instruction a été désigné dans ce dossier pour tentative d'assassinat et possession illégale d'armes dans un contexte terroriste. Le Ministre de la Justice, Vincent VAN QUICKENBORNE, a pour sa part déclaré que « l'enquête démontre aujourd'hui que cette voiture était piégée, avec l'objectif de faire des victimes. C'est un terroriste. »

Madame M explique qu'il n'y a pas d'infraction si on a seulement proféré des menaces. Il est demandé à Madame M si, au vu de ces informations, elle peut toujours soutenir ledit Jurgen Conings et pourquoi.

Madame M répond par la négative.

Il est demandé à Madame M si elle a conscience que les messages diffusés et le soutien qu'elle apporte à un terroriste d'extrême-droite est en complète contradiction avec les valeurs de notre institution.

Oui. Madame M, à la lecture des faits, affirme ne pas pouvoir soutenir Jurgen Conings. Elle s'engage à supprimer l'ensemble des publications.

Il est demandé à Madame M si elle réalise que ce comportement est en contradiction avec notre règlement de travail et notamment l'annexe 7 de celui-ci (comportements sur les réseaux sociaux) ?

Madame M précise que Jurgen Conings est d'extrême-droite et ceci n'est pas en adéquation avec les valeurs de l'entreprise.

Monsieur V précise à Madame M que nous procédons à la suspension de l'exécution de son contrat de travail à dater de ce moment. L'employeur reviendra vers le travailleur afin de l'informer de la sanction.

Sur le temps de rédaction du PV d'audition, Madame M dit avoir procédé à la suppression des publications litigieuses sur son compte Facebook. »

Par courrier recommandé du 2 juin 2021, la Mutualité a notifié à Madame M un congé, pour motif grave, en ces termes :

« (...) Votre compte Facebook est public et partant, est accessible à toute personne disposant d'un compte Facebook. Dans la mesure où vous n'avez pris le soin ni la peine de régler ses paramètres de confidentialité, vous saviez — à tout le moins, ne pouviez ignorer — que vos publications étaient susceptibles d'avoir une très grande audience, en ce compris auprès des membres du personnel de Solidaris.



Lors de votre audition par le secrétaire général de SOLIDARIS Brabant wallon, vous avez reconnu que vous étiez à l'origine de ces différentes publications, que celles-ci relevaient de l'humour et que le dénommé Jürgen CONINGS n'avait rien fait d'illégal à ce jour. Vous avez également indiqué que des menaces ne constituaient pas des infractions. Vous avez enfin dit être consciente du fait que l'intéressé est d'extrême-droite et qu'il véhicule des opinions en contradiction totale avec celle de votre employeur. Vous avez indiqué finalement ne pas pouvoir soutenir Jürgen CONINGS et avez supprimé les publications litigieuses.

L'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme dispose que (...) L'article 17 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme consacre pour sa part l'interdiction de l'abus de droit: (...).

À l'évidence, un travailleur jouit, comme tout citoyen, du droit de s'exprimer librement. Cette liberté n'est cependant pas absolue (...).

Le travailleur est donc tenu d'exercer son droit à la liberté d'expression en respectant certaines limites: il ne peut commettre d'abus et il ne peut être question d'user de celle-ci si cela a pour effet de nuire gravement à la réputation de l'employeur.

Solidaris a élaboré, au sein de son règlement de travail, un « code de conduite dans l'utilisation des médias sociaux en dehors du temps de travail ». Celui-ci rappelle, en son article 1^{er} que tout travailleur de l'entreprise peut s'exprimer sur les réseaux sociaux, en dehors du cadre de son travail, à la condition que son travail et l'image de l'entreprise et de son environnement n'en souffre pas.

Le Code prévoit également que:

« Le travailleur doit être conscient que sa relation avec l'entreprise perdure, y compris sur des réseaux sociaux en ligne. Il veillera donc à rendre ce qu'il met dans les médias sociaux, profil et contenu, conforme à la façon dont il se présenterait vis-à-vis de collègues et de clients, que ce soit sous forme de textes, images ou sons » (article 2)

« Le travailleur respectera celui auquel il s'adresse, tout particulièrement dans sa vie privée, toutes diffamations ethniques, injures personnelles ou obscénités étant proscrites » (article 8).

« Une infraction au présent code de conduite amènera l'application des mesures disciplinaires édictées au sein de l'article 43 du règlement de travail en vigueur au sein de Solidaris Mutualité Brabant wallon ».

** * **

Le 17 février 2021, l'OCAM a estimé disposer de suffisamment d'informations pour placer Jürgen CONINGS dans sa liste des personnes radicalisées à un niveau 3 (menace grave, possible et vraisemblable).

(...)

Bien que la présomption d'innocence doit demeurer, il ne fait aucun doute sur les intentions de l'intéressé.

Au moment où les publications litigieuses ont été postées par vos soins, vous ne pouviez raisonnablement ignorer les faits repris ci-dessus tant les échos médiatiques ont été retentissants.

Les publications reprises plus haut pourraient être constitutives de plusieurs infractions pénales.



En effet, en participant activement à la campagne de soutien à Jürgen CONINGS, notamment en « likant » la page de soutien à Jürgen CONINGS, en partageant systématiquement des messages soutenant ou dédramatisant les actes de l'intéressé voire en le présentant comme un héros, par la publication d'une affiche modifiée du film « Il faut sauver le soldat Ryan », vous pourriez être poursuivie sur base des infractions anti-terroristes (art. 137 et suivants du Code pénal) ou pour incitation à la haine et à la violence (art. 444 et suivants du Code pénal). L'article 66 du Code pénal dispose aussi que « Seront punis comme auteurs d'un crime ou d'un délit : (...) »

Il est évident que le droit fondamental à la liberté d'expression n'autorise, en aucun cas, une personne à commettre des infractions, à menacer la sécurité nationale ou la sûreté publique. Les articles 17 et le paragraphe 10, §2 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme (interdiction de l'abus de droit) peuvent être invoqués à ce titre dès lors que par vos publications, votre comportement peut être compris comme un soutien à Jürgen CONINGS dans ses intentions macabres. De telles expressions n'entrent pas dans le champ de protection de l'article 10, §1^{er} de la Convention. Indépendamment des potentielles infractions que vous auriez commises, les propos tenus ou partagés par l'intéressée portent gravement atteinte à la réputation et à l'image de Solidaris.

Bien que vous n'ayez pas indiqué sur votre profil Facebook que vous travaillez pour Solidaris, il ne fait aucun doute qu'une partie non négligeable de vos « amis » sur ce réseau social est au courant de votre activité professionnelle. Ceci a d'ailleurs été confirmé par le courrier d'un quidam à Solidaris concernant les propos choquants que vous avez tenus étant présentée dans le courriel comme collaboratrice de Solidaris.

Par vos agissements sur Facebook, vous avez montré, sans aucune ambiguïté, votre complaisance à l'égard d'une personne planifiant très sérieusement des opérations terroristes, proférant des thèses complotistes, et diffusant des messages de haine ou racistes et appelant à la violence.

Vous avez également, par une publication du 24 mai 2021, sous-entendu que les forces de sécurité seraient moins entreprenantes lorsqu'il s'agissait de poursuivre et enquêter contre des personnes de confession musulmane, suspectées de terrorisme, alimentant par cette publication des thèses complotistes d'extrême-droite.

Vous avez également insinué que le gouvernement fédéral se livrait à des activités terroristes, ou était autorisé à voler, se permettant à cette occasion de relativiser les agissements de Jürgen CONINGS (publications des 22 mai 2021, 24 mai 2021).

Cette publication pourrait aussi faire l'objet de poursuites pénales au vu du caractère calomnieux et/ou diffamant des propos tenus vis-à-vis des autorités démocratiques de notre pays.

Enfin, par votre publication du 27 mai 2021, vous avez tenu des propos éminemment choquants, agressifs et sans aucun fondement vis-à-vis des responsables gouvernementaux appartenant à des partis de gauche en sous-entendant qu'ils mettaient en place une cabale injustifiée contre Jürgen CONINGS.

Ces publications enfreignent le Code de conduite « dans l'utilisation des médias sociaux en dehors du temps de travail » dont vous avez pris connaissance.

Solidaris Brabant Wallon a considéré que ces multiples publications étaient de nature à rendre impossible une collaboration professionnelle avec vous, tant les propos tenus publiquement sont aux antipodes des valeurs prônées par votre employeur et des missions poursuivies par celui-ci. Il était, cependant, essentiel de vous entendre en vos moyens de défense, notamment afin que soit confirmé que vous étiez bien à l'origine des publications litigieuses. Tel est bien le cas.



De surcroît, lors de votre audition, c'est sans être crédible que vous avez affirmé que ces publications étaient motivées par l'humour, et vous avez été jusqu'à réitérer — ce qui est faux — qu'une menace n'est pas une infraction pénale.(...).

Le fait que vous ayez dit ne pas être solidaire de Jürgen CONINGS est démenti par vos publications et par le fait que lors de votre audition vous avez persisté à affirmer qu'il n'avait commis une infraction pénale.

S'il est exact que vous avez supprimé les messages c'est non après avoir pris conscience spontanément de votre flagrante erreur de jugement, mais à la suite de l'interpellation qui vous a été adressée par votre employeur. Celui-ci constate, en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que votre comportement heurte gravement et frontalement les valeurs de Solidarité, ruine toute possibilité de vous maintenir une quelconque confiance et rend impossible que vous puissiez encore être associée à votre employeur, fût-ce dans une simple relation de travail (...)»

Par le biais de courriers de son conseil des 3 et 4 mars 2022, Madame M a contesté la validité de son congé pour motif grave et a réclamé une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité pour licenciement abusif.

7. Madame C M a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, par une requête déposée le 28 mars 2022.

Elle demandait au tribunal de condamner la Mutualité à lui payer:

- 43.038,12 € bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis, outre les intérêts de retard sur le montant brut à dater du 2 juin 2021, date du congé jusqu'à parfait paiement ;
- 14.632,96 € bruts équivalent à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 (dont à déduire le seul précompte professionnel) ;
- 5.000 € « en brut comme en net » à titre de dommage moral pour licenciement abusif ;
- Les dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 8.400 € (montant maximum).

8. Par le jugement entrepris, prononcé le 11 mai 2023, le tribunal:

« Dit la demande de Mme M recevable et fondée dans la mesure ci-après précisée ;

Condamne la MUTUALITE SOLIDARIS WALLONIE à payer à Mme M C 43.038,12 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard sur le montant brut à partir du 02.06.2021 jusqu'à parfait paiement ;



Déboute Mme M. pour le surplus;

Compense et délaisse à chaque partie ses propres dépens. »

III. Les demandes en appel

9. La Mutualité demande à la cour de réformer le jugement en ce qu'il la condamne au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Mutualité demande à la cour de condamner Madame M aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure, ou, à titre subsidiaire, de compenser les dépens.

10. Madame M demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la Mutualité à lui payer le montant de 43.038,12 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard sur le montant brut, à dater du 2 juin 2021.

Madame M demande à la cour de condamner la Mutualité aux dépens des deux instances, y compris les indemnités de procédure.

IV. L'examen de la contestation par la cour du travail

11. Madame M n'ayant pas formé d'appel incident, la cour n'est saisie que de la demande ayant pour objet le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

12. En application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail³, la partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

13. Madame M évoque le fait que son employeur, en prenant connaissance de ces (partages de) publications, a violé son droit au respect de sa vie privée.

Madame M en tire comme conséquence que tout élément de preuve tiré de cette violation, devrait être écarté.

³ Selon lequel: «(...) Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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



L'argument soulevé par Madame M est, en l'espèce, dénué de portée pratique, puisqu'elle ne conteste pas avoir « partagé », et parfois en outre commenté, via son compte « Facebook », diverses publications, entre le 22 et le 27 mai 2021, en rapport avec Monsieur Jürgen CONINGS, dont question ci-dessus (point 6).

En toute hypothèse, la cour estime qu'il ne peut pas être question ici d'une ingérence par son employeur, dans le droit à la vie privée de Madame M, au sens de l'article 8.1. de la Convention européenne des droits de l'homme, dès lors qu'elle n'avait encadré d'aucune limitation l'accès à son compte « Facebook », et qu'en « partageant » des publications, elle avait la volonté de les diffuser (d'une manière, potentiellement, quasi illimitée).

Madame M ne pouvait dès lors pas raisonnablement s'attendre, dans ces circonstances, à un respect de sa vie privée sur ce plan⁴, et elle ne peut pas invoquer à son profit une ingérence, ni partant une violation de son droit à la vie privée.

14. La faute grave constitutive de motif grave n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute grave erreur de conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé⁵. Il peut s'agir de faits de la vie privée si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles⁶.

15. La limitation du droit à la liberté d'expression⁷ doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire à la poursuite de ce but légitime.

⁴ V. notamment sur cette question : A. Farcy, « Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur », R.D.T.I., 2018/2, p.119.

⁵ Cass., 26 juin 2006, J.T.T. 2006, p. 404

⁶ Cass., 9 mars 1987, J.T.T. 1987, p.128

⁷ Garantie notamment par

- L'article 19 de la Constitution, qui dispose :

« La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions en toute matière, sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés ».

- L'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui dispose :

« 1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. Le présent article n'empêche pas les Etats de soumettre les entreprises de radiodiffusion, de cinéma ou de télévision à un régime d'autorisations.

2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du pouvoir judiciaire ».



En l'espèce, la cour estime qu'une telle limitation peut découler de la loi (soit l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais également les articles 16 et 17, 1° et 2° de la même loi, ou encore l'article 1134 de l'ancien Code civil) et est, en outre, précisée par l'article 46 du règlement de travail (qui impose au travailleur de s'abstenir de tout propos qui nuirait à la réputation de l'employeur, ou encore à l'ordre public, aux bonnes mœurs ou à la dignité des personnes) et de son annexe 7 (qui édicte une série de règles à respecter par les travailleurs lorsqu'ils s'expriment sur les réseaux sociaux).

Dans la mesure où cette limitation vise la protection de la réputation et des droits d'autrui (dont la réputation de l'employeur), elle poursuit un but légitime.

Le soutien manifesté publiquement à une personne, dont la dangerosité était notoire et les idées en contradiction avec les valeurs défendues par la Mutualité, peut être considéré comme une violation des règles rappelées tant par les articles 16 et 17 de la loi du 3 juillet 1978 que par le règlement de travail, et à ce titre, constitue un manquement, même si les faits se sont déroulés en dehors du lieu et des heures de travail.

La cour estime cependant, qu'en l'espèce, la sanction que constitue le licenciement pour motif grave n'était pas nécessaire, ni proportionnée au but poursuivi, et que la faute commise par Madame M n'est pas constitutive d'un motif grave de licenciement, dès lors que :

- Madame M n'a, dans ses « partages » de publications et commentaires, évoqué, à aucun moment, son employeur et n'a (*a fortiori*) proféré aucune critique à son encontre.
- L'atteinte réelle à la réputation de l'employeur dans ce cadre, semble, en toute hypothèse, particulièrement limitée, puisqu'une seule personne a dénoncé ceci auprès de la Mutualité⁸.
- Le contenu des messages ainsi partagés et commentés consistait en une défense inconsidérée de Monsieur Jürgen CONINGS, et de critiques, teintées de complotisme, à l'encontre de la classe politique et d'un virologue.

Aussi déplacés que soient ces propos, ils ne constituent pas, à l'estime de la cour, une « *apologie de la violence et de la haine* ».

⁸ La cour s'étonne par ailleurs de ce que l'employeur ne semble pas avoir donné le moindre suivi à l'e-mail de dénonciation, ni s'être inquiété de savoir comment l'auteur de l'e-mail, que les parties affirment ne pas connaître, ait pu savoir que Madame M travaillait au sein de la Mutualité.

- La Mutualité n'établit pas que Madame M eût été tout-à-fait informée du profil exact de Monsieur Jürgen CONINGS ; il ressort au contraire du procès-verbal de son entretien, qu'après avoir été mise au courant de l'ensemble des éléments d'information le concernant, elle a indiqué qu'elle n'était pas consciente de tous les agissements et projets de cette personne.

En outre, il ne peut pas être érigé en faute, rendant immédiatement impossible la poursuite des relations de travail, le fait pour Madame M , qui n'était pas juriste, d'ignorer que des menaces soient, le cas échéant, constitutives d'une infraction pénale.

- Madame M s'est manifestement rendu compte, au terme de l'entretien du 31 mai 2021, qu'elle ne pouvait pas soutenir Monsieur Jürgen CONINGS, et s'est non seulement engagée à supprimer les partages et commentaires problématiques, mais s'est immédiatement exécutée, durant le temps de rédaction du PV de son audition.

La prise de conscience et l'amendement de l'intéressée, qui avait une ancienneté d'environ 14 ans sans reproche, ne pouvaient pas amener l'employeur à considérer que le manquement commis eût rendu impossible, de manière immédiate et définitive, la relation de travail.

16. Le motif grave n'étant pas établi, Madame M a droit à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 43.038,12 € bruts.

Ce montant est à majorer des intérêts de retard sur le montant brut à partir du 2 juin 2021.

17. L'article 5.207 du Code civil, tout comme l'article 1154 de l'ancien Code civil, disposent que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

Les intérêts échus (s'ils portent sur une année entière au moins) ne produisent à leur tour intérêt que :

- à partir de la sommation,
- pour un an, la sommation devant, en effet, être renouvelée chaque année pour que les intérêts produits par les intérêts capitalisés portent à nouveau intérêt⁹.

⁹ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p.1200.

V. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable ;

Déclare l'appel non fondé, et en déboute la Mutualité Solidaris Wallonie ;

Confirme le jugement ;

Alloue à Madame C M le bénéfice de la capitalisation des intérêts, sur le montant de l'indemnité de préavis, du 1^{er} mars 2024 au 1^{er} mars 2025 ;

Condamne la Mutualité Solidaris Wallonie à payer à Madame C M les dépens d'appel à ce jour, à savoir 3.924,42 € à titre d'indemnité de procédure ;

Met à charge de la Mutualité Solidaris Wallonie la contribution de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P , conseiller,
L. V , conseiller social au titre d'employeur,
N. D , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M , greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 juin 2025, où étaient présents :

M. P , conseiller,

I. M , greffier