



Numéro de rôle : 24/996/A
Numéro de répertoire : 26/ 810
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : Madame S C c. LOVISA BELGIUM SRL
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons**

JUGEMENT

**Audience publique du
23 mars 2026**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

La 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame S C

PARTIE DEMANDERESSE

Comparaissant en personne, assistée de son conseil, Maître C
K , avocate à 7170 MANAGE,

CONTRE : LOVISA BELGIUM SRL
ci-après dénommée « LOVISA SRL »
[B.C.E. : 0480.196.421]
Quellinstraat, 49,
2018 ANVERS

PARTIE DEFENDERESSE

Comparaissant par Maître E d loco Maîtres E et
C , avocats à 1170 BRUXELLES,

I ELEMENTS DE PROCEDURE

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire introductive d'instance, reçue sur e-Deposit le 6 septembre 2024;
- l'ordonnance prononcée en application de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire par le tribunal de céans le 27 janvier 2025, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 26 janvier 2026 lors de laquelle la cause a été reportée à l'audience publique du 23 février 2026 ;
- les conclusions de synthèse et les pièces inventoriées de LOVISA SRL, reçues sur e-Deposit le 28 novembre 2025 ;
- le dossier de pièces de LOVISA SRL, réceptionné au greffe le 4 décembre 2025 ;
- les conclusions de synthèse et les pièces inventoriées de Madame C , reçues sur e-Deposit le 19 janvier 2026 ;
- le dossier de pièces de Madame C et les pièces complémentaires (5 et 7) de LOVISA SRL, déposés à l'audience publique du 23 février 2026.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs moyens et explications à l'audience publique du 23 février 2026, lors de laquelle la cause a été prise en délibéré.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas pu aboutir.

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

II OBJET DE LA DEMANDE

1. En ses conclusions de synthèse, Madame C sollicite la condamnation de LOVISA SRL à lui payer les sommes suivantes :

- **16.871,09 EUR** bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 semaines de rémunération, sous déductions sociale et fiscale ;
- **23.900,71 EUR** bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- **10.298,08 EUR** provisionnels à titre d'arriérés de rémunération, sous déductions sociale et fiscale ;

A majorer des intérêts au taux légal à dater du jour du licenciement, le 12 avril 2024, et jusqu'à parfait paiement.

- **7.500 EUR** évalués ex aequo et bono à titre d'abus du droit de licencier ;
- **528,49 EUR** à titre remboursement de frais propres à l'employeur ;

III. LES FAITS

2. Madame S C est entrée au service de LOVISA SRL en date du 9 décembre 2021, selon un contrat à durée déterminée signé le 10 décembre 2021¹, pour exercer la fonction de « Manager Boutique » à l'unité d'établissement de l'employeur 41511 Les Grands Pres.

Suite à ce contrat, les parties ont convenu :

- Un « *contrat à durée indéterminée temps plein flexible - Store Manager* » (sic) signé le 8 mars 2022², portant sur les mêmes fonctions et le même lieu de travail ainsi qu'une rémunération brute mensuelle (inchangée) de 2.155,04 EUR ;
- Une « *lettre de promotion* » signée le 1^{er} juin 2022³, par laquelle Madame C est promue au poste de « Responsable Régionale » à durée déterminée du 1^{er} juin 2022 au 31 décembre 2022, et qui stipule que « *votre nouvelle « rémunération annuel ordinaire » est passée au montant de 40.000 €. Tous les autres termes et conditions de votre contrat de travail actuel restent inchangés* » (sic) ;

¹ Pièce 1A du dossier de Madame C

– Pièce 1 du dossier de LOVISA SRL

² Pièce 1B du dossier de Madame C

– Pièce 2 du dossier de LOVISA SRL

³ Pièce 3 du dossier de Madame C

– Pièce 3 du dossier de LOVISA SRL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- Un « *avenant au contrat de travail à durée indéterminée temps plein - Regional Manager* » (sic) signé le 1^{er} janvier 2023⁴, portant la fonction de Madame C à celle de Regional Manager pour une durée indéterminée et sa rémunération au montant de 3.468,00 EUR bruts par mois ;
- Une « *lettre de promotion* » signée le 29 septembre 2023⁵, selon laquelle Madame C est informée que sa rémunération annuelle sera de 50.000 EUR à dater du 1^{er} septembre 2023.

3. Madame C a déclaré une incapacité de travail à son employeur :

- le 19 mars 2024⁶, couvrant la période du 19 mars 2024 au 27 mars 2024,
- puis le 27 mars 2024⁷, couvrant la période du 28 mars 2024 au 5 mai 2024,

4. Le 12 avril 2024, la SRL LOVISA l'informe, par mail⁸, de son **licenciement pour motif grave** avec effet immédiat à cette date, dont les motifs lui ont été notifiés par un courrier recommandé du 16 avril 2024⁹ rédigé comme suit :

« Chère Madame C

Nous nous référons à notre lettre recommandée du 12 avril 2024 par laquelle votre contrat de travail a été résilié avec effet immédiat pour motif grave.

Vous trouverez ci-après la description des raisons qui nous ont poussés à prendre cette décision :

Le mercredi 10 avril 2024, nous avons reçu un rapport formel établi par M. C S, Loss Prevention manager. Les faits qui nous ont été communiqués via ce rapport, rendent notre collaboration immédiatement et définitivement impossible.

Ces faits sont décrits ci-dessous:

- M. S a ouvert une enquête en mars 2024 après que Mme R B, représentante du comité d'entreprise, a signalé à Mme M R, présidente Europe, Royaume-Uni et Afrique du Sud, qu'une employée nommée J M était accusée de la disparition d'argent dans notre magasin "Bruxelles Monnaie" (41501), sans qu'il n'y ait aucune raison pour une accusation aussi grave.

Mme B a indiqué à Mme R que lorsqu'il vous a été demandé de donner votre avis sur cette disparition d'argent, vous avez accusé Mme M et avez même décidé de mettre fin à son contrat de travail le 17 mars 2024.

Compte tenu de la gravité de l'accusation et du fait que Mme B a affirmé que l'accusation était injustifiée, M. S a commencé à enquêter sur les mesures que vous aviez prises et qui vous ont amené à conclure que Mme M était responsable de la disparition de l'argent.

Après avoir analysé tous les documents et informations pertinents (y compris les rapports de caisse de fin de journée, les formulaires d'encaissement, les numéros de série des sacs d'argent et les vidéos envoyées par les employés) et après avoir interrogé les employés travaillant dans le magasin concerné ("Monnaie de

⁴ Pièce 4 du dossier de Madame C

⁵ Pièce 5 du dossier de Madame C – Pièce 4 du dossier de LOVISA SRL

⁶ Pièce 30 du dossier de Madame C

⁷ Pièces 31 et 32 du dossier de Madame C.

⁸ Pièces 6 et 7 du dossier de Madame C – Pièce 9 du dossier de LOVISA SRL (le tribunal relevant qu'aucun récépissé ou aucune pièce attestant d'un envoi recommandé de ce courrier ne figure aux dossiers des parties)

⁹ Pièce 8 du dossier de Madame C – Pièce 10 du dossier de LOVISA SRL

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

Bruxelles"41501), M. S a découvert que ces documents et informations ne corroborent pas du tout votre accusation selon laquelle Mme M aurait été responsable de la disparition de l'argent. L'élément le plus frappant est que Mme M n'était même pas dans le magasin l'un des jours où un manque d'argent a été signalé (à savoir le 24 février 2024).

L'enquête menée par M. S a également montré que Mme M n'était même pas impliquée dans la fermeture du magasin la plupart des jours où un manque d'argent a été signalé. Un manque de liquidités est apparu le 19 février 2024, le 23 février 2024, le 24 février 2024, le 27 février 2024, le 28 février 2024 et le 1^{er} mars 2024, alors que Mme M n'a été, pour ces jours, impliquée dans la fermeture du magasin que le 19 février 2024 et le 28 février 2024.

Il est évident qu'il n'est pas acceptable que vous ayez simplement accusé Mme M sans même avoir vérifié si elle travaillait les jours concernés où un manque de liquidités a été signalé et sans même avoir vérifié qui était impliqué dans la fermeture du magasin aux dates concernées.

Nous ne pouvons que conclure que, compte tenu de toutes les informations et de tous les documents pertinents, il n'y avait (et il n'y a toujours pas à ce stade) de motifs manifestement insuffisants -et encore moins de preuves -pour accuser Mme M d'être responsable d'un quelconque manque d'argent. L'accusation sans fondement portée contre Mme M. et la décision imprudente que vous avez prise par la suite de mettre fin à son contrat de travail sont inacceptables pour n'importe quel employé, et en particulier pour un employé occupant le poste à responsabilités de directeur régional.

- Mais ce n'est pas tout. Lors de l'enquête sur (la responsabilité de) la disparition de l'argent dans notre magasin "Bruxelles Monnaie", M. S a reçu un appel le mercredi 20 mars 2024 de Mme Lara H ; Store Manager, pour lui faire savoir que :

- vous aviez appelé ce jour-là Mme O. T , responsable de notre magasin "Les Grands Pres" à Mons (4151) pour lui demander de vous rejoindre sur le parking du centre commercial ;
- vous lui aviez alors remis deux enveloppes non scellées qui contenaient des coordonnées bancaires et de l'argent liquide (pièces de monnaie) ;
- la première enveloppe contenait 94,95 EUR provenant de notre magasin 41601 au Luxembourg, tandis que la seconde enveloppe contenait 60,97 EUR provenant de notre magasin 41602 également au Luxembourg.

Il apparaît que l'argent (les pièces) a été en votre possession (et probablement détenu à votre domicile) pendant une période de près de deux mois, puisque vous aviez déjà (à juste titre) retiré cet argent des deux magasins à Luxembourg le lundi 22 janvier 2024. Vous étiez supposé de mettre l'argent dans un safe d'un magasin..

Il est inacceptable que- sans en informer qui que ce soit - vous ayez gardé l'argent de la société en votre possession pendant près de deux mois. Vous n'étiez pas du tout autorisé à emporter cet argent chez vous ou à l'entreposer en dehors des locaux de notre société. L'argent devrait être mis, suivant les instructions habituelles, dans un safe d'un magasin.

- En outre, il est mentionné dans le rapport que - lors de la passation de pouvoirs avec Mme M Mi ancienne country manager pour les Pays-Bas, en octobre 2023 - vous avez rassemblé les clés de tous les magasins aux Pays-Bas, afin de pouvoir les transmettre à la responsable régionale suivante. Mme J C , Country Manager Pays-Bas, vous a contacté à plusieurs reprises en novembre et décembre 2023 pour que vous lui fournissiez ces clés, mais vous ne les lui avez jamais fournies.

Il est mentionné dans le rapport

- que le 14 février 2024, M. P Sl Loss Prevention manager, vous a demandé de lui fournir les codes des coffres-forts de nos magasins belges et une mise à jour concernant les clés de nos magasins belges,
- que, dans la réponse que vous avez envoyée à M. Sl le 15 février 2024, vous avez confirmé que vous aviez les clés de nos magasins aux Pays-Bas,
- que M. Sl vous a alors demandé de transmettre les clés des magasins aux Pays-Bas à Mme C ;
- que vous n'avez jamais répondu à cette demande et que vous n'avez jamais fourni les clés des magasins

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

aux Pays-Bas à Mme C , de sorte que cette dernière a été contrainte de faire des copies des clés de trois magasins (Rotterdam, Nimègue et Amsterdam).

Votre refus, ou du moins votre négligence inexplicable, de fournir les clés des magasins des Pays-Bas à Mme C et votre refus de donner suite à la demande de M. Sli et de Mme C , sont totalement inacceptables. Ceci est d'autant plus vrai que votre attitude entraîne un risque opérationnel potentiel pour l'entreprise dans le cas où vous auriez perdu des clés.

En plus des faits qui sont rapportés dans le rapport du 10 avril 2024 susmentionné, nous avons également été informés des faits suivants le 9 avril 2024:

- Alors que Mme L H devait travailler à la " Monnaie de Bruxelles " (41501), vous lui avez demandé d'effectuer d'autres missions dans différents magasins, sans l'autorisation de Mme R et/ou sans même adapter l'emploi du temps de Mme H : Cela s'est produit plus d'une fois en mars. De plus, elle n'a même pas reçu de rémunération supplémentaire pour ces responsabilités accrues.

- Plus grave encore, vous avez donné à Mme H , sans en informer personne, l'accès à notre système sécurisé "Kronos", ce qui a eu pour conséquence inévitable qu'elle a eu accès à de nombreuses données personnelles et confidentielles relatives à nos employés, y compris des informations concernant les heures de travail et les informations salariales personnelles. De plus, vous lui avez même demandé d'introduire certaines données dans ce système pour permettre le calcul des paiements de salaires.

Il va sans dire qu'il est totalement inacceptable que vous ayez permis à une personne qui n'est même pas compétente ou désignée pour cela, d'accéder à des informations aussi confidentielles, sensibles et/ou personnelles.

-Vous avez également demandé à Mme H d'effectuer au moins un inventaire en votre nom, alors que cela ne fait pas du tout partie de ses responsabilités. De cette manière, vous vous êtes également soustrait à vos propres responsabilités et avez confié à quelqu'un une responsabilité qui n'est absolument pas la sienne.

Chacun des faits susmentionnés justifie une résiliation du contrat de travail pour motif grave. Ceci est d'autant plus vrai si les faits sont considérés ensemble.

Comme nous ne pouvions plus avoir la confiance nécessaire en vous - surtout si l'on tient compte de votre fonction de directeur régional -, nous n'avions pas d'autre choix que de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Nous confirmons donc le licenciement pour motif grave qui vous a été notifié le 12 avril 2024.

Votre compte final ("eindafrekening", "décompte final") et vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous demandons à nouveau de restituer immédiatement à l'entreprise tous les documents et logiciels relatifs à l'entreprise et à ses clients et/ou ses fournisseurs, copies comprises, ainsi que tous les autres biens de l'entreprise.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées ».

5. Par courrier du 2 mai 2024¹⁰, Madame C a contesté, par l'intermédiaire de son conseil, le licenciement intervenu (plus particulièrement « l'intégralité des motifs graves invoqués dans le courrier susmentionné ») et a mis en demeure LOVISA SRL de payer l'indemnité compensatoire de préavis légale.

¹⁰ Pièce 9 du dossier de Madame C

– Pièce 11 du dossier de LOVISA SRL

LOVISA SRL ayant refusé de faire suite à cette demande financière par l'intermédiaire du mail de son conseil du 6 juin 2024¹¹, elle a ensuite introduit la présente procédure par requête déposée au greffe le 6 septembre 2024.

IV. POSITION DES PARTIES

6. En ses conclusions de synthèse, **Madame C** expose notamment que :

1) Le licenciement pour motif grave est irrégulier, en ce que :

- Le délai de 3 jours n'a pas été respecté, puisque selon elle :
 - LOVISA SRL ne fournit pas la preuve que le licenciement est intervenu dans les 3 jours de la connaissance certaine des faits fondant le motif grave¹²;
 - les 3 faits repris dans le rapport étaient connus de LOVISA SRL plus de 3 jours avant le licenciement ;
 - certains reproches ne sont pas formulés dans le rapport d'investigation et LOVISA ne démontre nullement son affirmation selon laquelle l'employeur en aurait été informé le 09 avril 2024 ;
- quant au fond, les motifs avancés ne sont selon elle ni démontrés, ni fautifs ou suffisamment graves, et elle conteste de manière détaillée chacun des motifs repris dans le courrier de licenciement¹³, à propos desquels elle indique notamment que :
 - concernant *l'enquête à l'égard de J M*¹⁴, elle a opté de ne pas renouveler le CDD qui prenait fin au titre de mesure de prudence, et a envoyé un mail à Mme R le 18 mars 2024 (sa pièce 11), démontrant que celle-ci était au courant de la problématique à cette date ;
 - concernant la *conservation de sacs de pièces de monnaie des magasins du Luxembourg*¹⁵, elle n'a jamais reçu d'instructions claires sur la conduite à adopter concernant les pièces de monnaie en sa possession, et a agi de la manière la plus prudente (puisque'elle n'a jamais reçu ni été informée de l'existence d'un règlement de travail ou d'un quelconque document interne qui aurait pu contenir des instructions) ;
 - concernant *les clés des magasins des Pays-Bas*¹⁶, ce fait ne présente nullement la gravité nécessaire pour constituer un motif grave, et sa responsable lui a indiqué par téléphone qu'elle pouvait prendre le temps nécessaire, sans qu'aucun avertissement, ni mécontentement, ni deadline n'ait été signalé à ce moment-là ;

¹¹ Pièce 10 du dossier de Madame C – Pièce 12 du dossier de LOVISA SRL

¹² LOVISA SRL ne fournissant, selon elle, aucune preuve de la date de réception par la personne compétente pour licencier (Madame R) du rapport non daté de Monsieur S

¹³ Le tribunal renvoie à cet égard aux contestations détaillées reprises par Madame C relativement à chacun des 4 motifs graves repris dans le courrier de licenciement

¹⁴ Pages 9 à 11 des conclusions de synthèse

¹⁵ Pages 12 et 13 des conclusions de synthèse

¹⁶ Pages 13 à 15 des conclusions de synthèse

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- concernant la travailleuse *Madame L* ¹⁷ dont elle produit une attestation (sa pièce 23), elle conteste les reproches formulés (inventaire + accès personnel) qui ne sont selon elle ni fautifs ni gravement fautifs et dont la preuve n'est selon elle pas rapportée ;
- 2) Le licenciement est manifestement déraisonnable, puisque :
 - les faits ne peuvent être considérés comme graves, fautifs ou démontrés,
 - elle n'a jamais reçu de sanction disciplinaire, ni aucun avertissement ou autre,
 - et aucun employeur normalement prudent et raisonnable n'aurait pris la décision de la licencier ;
- 3) LOVISA a commis un abus de droit en utilisant son droit de licencier avec légèreté, en le détournant de sa finalité économique (les faits étant selon elle anciens, inexistantes ou infondés, et elle qualifie le licenciement de licenciement repréailles sans lui demander d'explication sur les faits reprochés ni lui donner l'occasion de corriger son comportement), et elle réclame la réparation du dommage moral subi (une atteinte à sa réputation) qu'elle évalue ex aequo et bono à 7.500 € ;
- 4) LOVISA doit lui payer les heures supplémentaires :
 - qu'elle a prestées entre septembre 2023 et mars 2024,
 - qui ne sont pas reflétées dans ses fiches de paies (elle travaillait de 7h à 20h, et était joignable jour et nuit, à n'importe quel moment)
 - et qu'elle chiffre à 50% de son salaire (paiement de 35h/semaines supplémentaires à 50%) pour 7 mois, soit la somme de 10.298,08 € ;
- 5) Elle n'a pas pu introduire ses remboursements de frais en raison de son licenciement abrupt, qu'elle chiffre à 528,49 € selon ses pièces 28 et 29.

7. LOVISA SRL expose quant à elle en ses conclusions de synthèse que notamment :

- 1) le licenciement pour motif grave intervenu est régulier en ce que :
 - sur la forme, le congé a bien été notifié endéans le délai légal dès lors que :
 - LOVISA SRL, en la personne de Madame R , a pris connaissance du rapport d'investigation dressé par le département *Loss Prevention* le 10 avril 2024, par le biais de l'email de Monsieur SI (sa pièce 5) auquel était joint le rapport ;
 - à la date de l'email de Madame C (le 18 mars 2024), LOVISA SRL n'avait pas connaissance de la négligence et la légèreté de celle-ci relativement à l'enquête ayant abouti au non-renouvellement du contrat de travail de Madame M , dont elle n'a été informée qu'à l'issue de l'enquête complémentaire réalisée par Messieurs S et SI ;
 - la date de prise de connaissance des premiers faits (ne figurant dans le rapport) n'a pas d'incidence sur la régularité du motif grave puisque c'est l'accumulation des faits fautifs appris le 10 avril 2024 aux faits appris antérieurement qui a abouti au licenciement.

¹⁷ Pages 15 à 19 des conclusions de synthèse

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- la travailleuse n'apporte pas la preuve que LOVISA SRL connaissait les faits depuis plus de 3 jours.
 - sur le fond, tous les faits justifiant le licenciement sont établis et constituent chacun séparément, et d'autant plus mis ensemble, des fautes graves qui ont rompu la confiance de l'employeur ; elle invoque plus particulièrement que :
 - l'accusation portée sans fondement contre Madame M a fait courir un risque inutile à l'entreprise sans preuves suffisantes en cas de plainte potentielle de cette dernière ;
 - le fait de garder de l'argent appartenant à LOVISA en sa possession pendant près de deux mois, sans en aviser qui que ce soit ni effectuer de suivi de la situation, est inacceptable ;
 - le refus, ou du moins la négligence inexplicable de fournir les clés des magasins des Pays-Bas sur une période de 4 mois malgré des demandes expresses, entraînait un risque opérationnel potentiel pour l'entreprise dans le cas où elle aurait perdu les clés ;
 - la délégation d'un inventaire (que la travailleuse reconnaît par sa requête introductive d'instance) est un manquement grave, puisque cette mission est importante pour assurer l'exactitude des stocks et partant le bon déroulement des activités de LOVISA SRL ;
 - le partage à une subordonnée – derrière le dos de son employeur – de l'accès à des informations confidentielles, sensibles et, ou personnelles de ses collègues (dont la connaissance du caractère prohibé par la travailleuse ressort des termes employés en termes de requête introductive d'instance) est fautif ;
- 2) le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, dès lors que LOVISA SRL a pris conscience que Madame C faisait preuve de manquements graves, ou à tout le moins de négligence flagrante et nonchalance dans l'exercice de sa fonction, inacceptables à son niveau de fonction, et tout employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier ;
- Subsidiairement, elle sollicite la réduction de l'indemnité au minimum de 3 semaines de rémunération ;
- 3) LOVISA SRL n'a pas abusé de son droit de licencier Madame C, qui ne démontre aucune faute manifeste de l'employeur, ni aucun dommage distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 4) Mme C n'a pas droit à une rémunération pour les éventuelles heures supplémentaires prestées, ni à une rémunération pour les heures additionnelles prestées à partir du 1^{er} septembre 2023 puisque :
- elle occupait un poste de direction au sens de l'arrêté Royal du 10 février 1965 (dont l'article 3 est une disposition impérative qui s'applique dès que le travailleur exerce une fonction entrant dans le champ d'application de l'arrêté Royal) ;
 - par la signature de l'avenant au contrat, elle a accepté une augmentation de rémunération en lieu et place des heures supplémentaires auxquelles elle n'avait plus droit du fait de son statut de personnel de direction ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- elle n'a jamais apporté de preuve de la réalisation ni du nombre d'heures qu'elle réclame, dont la charge de la preuve lui incombe, et sa demande est tardive ;
- 5) Aucun montant n'est dû au titre de remboursement de frais propres à l'employeur, puisque les tickets de caisse produits par Madame C (sa pièce 29) ne démontrent pas que ses achats ont été opérés par elle pour le compte de LOVISA.

V. POSITION DU TRIBUNAL

A. LA DEMANDE D'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

A.1. Les principes

8. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »

9. Cette disposition légale impose donc la **preuve, par l'auteur de la rupture** pour motif grave :

- d'une notification précise et régulière des griefs reprochés (voy. ci-après, point 10) ;
- de l'existence d'un motif grave répondant aux conditions légales (voy. ci-après, point 11).

Il n'est pas dérogé, à cet égard, aux règles de l'administration de la preuve en droit commun, visées aux articles 870 du Code judiciaire et 8.4. du nouveau Code civil, qui stipule notamment en son alinéa 4 que « *en cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

10. La **notification du motif grave** doit respecter le double délai de 3 jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4 de la loi du 03 juillet 1978¹⁸ :

- l'un pour donner le congé, dont la validité n'est soumise à aucune condition de forme selon la jurisprudence de la Cour de cassation¹⁹ qui estime également que le congé pour motif grave sort ses effets au moment de sa notification²⁰ (la date à laquelle le destinataire de la décision en a pris connaissance étant sans incidence selon la doctrine)²¹ ;
- et l'autre pour notifier le motif grave, cette notification devant respecter les conditions de forme de l'article 35, alinéa 5 à 7 de la loi du 03 juillet 1978.

Ce double délai commence à courir au moment où la personne donnant congé a acquis suffisamment de certitude quant à l'existence du fait et des circonstances qui en font un motif grave, pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause²². L'employeur peut, à cet égard, recourir à des mesures d'investigation pour acquérir la connaissance certaine et suffisante conditionnant la prise de cours du délai légal.

En outre, l'énonciation des griefs doit être précise, afin de permettre au destinataire de savoir exactement ce qui lui est reproché et de se défendre utilement, et de permettre au juge de vérifier la conformité des faits avec ce qui est allégué devant lui²³.

11. Il appartient au tribunal d'apprécier, en fait et souverainement²⁴, si la faute invoquée à l'appui de la rupture du contrat de travail constitue ou non un motif grave.

Pour retenir **l'existence d'un motif grave**, le juge ne peut se fonder sur d'autres critères que ceux énoncés à l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978²⁵. Ces critères correspondent aux conditions cumulatives suivantes²⁶:

1) L'existence d'une faute

La faute constitutive de motif grave s'entend comme un manquement à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais aussi de toute erreur grave de conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé²⁷.

¹⁸ Ces deux alinéas sont, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, impératifs en faveur de l'employeur et du travailleur, de sorte que le juge est tenu « d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » - Cass. (3^e ch.), 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, pp. 369-371.

¹⁹ Cass., 6 juin 1997, *JTT*, 1997, p.119 ; Cass., 12 octobre 1998, *JTT*, 1999, p.79 ; Cass., 14 décembre 1992, *JTT*, 1993, p. 277 et note ;

²⁰ Cass., 14 janvier 1991, *JTT*, 1991, p.154, note C. GILLES

²¹ WANTIEZ C., WANTIEZ, M.-L. et VOTQUENNE, D., « 2 - Le congé pour motif grave » in *Le licenciement pour motif grave*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 61, n°50

²² Cass., 14 mai 2001, *JTT*, 2001, p. 390 ; Cass., 08 novembre 1999, *JTT*, 2000, p. 210

²³ C.T. Mons, 03 mai 2022, RG. 2021/AM/42, www.terralaboris.be

²⁴ Cass., 28 avril 1997, *Pas*, 1997, 1, p. 514

²⁵ Cass. (3^e ch.), 27 janvier 2003, *JTT*, 2003, p.121

²⁶ C.T. Liège, 22 juin 2022, RG. 2021/AU/27, www.terralaboris.be;

²⁷ Cass., 26 juin 2006, *Pas*, 2006, I, p.1513 ; *Chron. D.S.*, 2008, p.313 ; C.T. Bruxelles, 16 mars 2022, RG. 2015/AB/897, www.terralaboris.be; C.T. Bruxelles, 27 février 2023, RG. 2017/AB/1.028, www.terralaboris.be

2) La faute présente un degré de gravité

La gravité de la faute commise doit être appréciée *in concreto*, et non de manière abstraite : elle doit tenir compte tant des éléments concernant le travailleur (ancienneté, fonctions, responsabilités, passé professionnel, éventuels antécédents, état de santé physique et mental connu de l'employeur) que de la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi²⁸.

Il peut également être tenu compte, dans l'évaluation du caractère grave de la faute invoquée, de notes de service signifiées au personnel, d'avertissements préalables déjà notifiés et/ou d'éventuelles sanctions disciplinaires déjà prises²⁹.

3) La faute est d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle

Toute faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave³⁰ : l'existence d'un motif grave requiert que la faute rende impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties³¹. Ainsi, et par exemple, la collaboration devenue impossible entre un travailleur et son supérieur hiérarchique ne constitue pas nécessairement un motif grave³².

Pour constituer un motif grave, la faute doit « *doit avoir une incidence, à ce point décisive, sur les rapports des parties, qu'elle ne puisse déboucher que sur une rupture instantanée et irréversible des relations préexistantes* »³³.

Ce qui requiert, qu'« *il doit y avoir un rapport de proportionnalité entre la gravité de la faute et celle de la décision prise par l'employeur* »³⁴.

12. Lorsque **plusieurs faits sont invoqués au titre de motif grave**, il appartient à l'auteur de la rupture de prouver :

- que l'un de ces faits au moins est fautif, sachant que « *le juge peut décider qu'un seul ou plusieurs de ces faits constituent en soi, un motif grave* »^{35 36},

²⁸ C.T. Bruxelles, 15 décembre 2021, RG. 2018/AB/938, www.terralaboris.be

²⁹ M. DAVAGLE., « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in *Le congé pour motif grave. Notion, évolution, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p. 46, n°46

³⁰ C. T. Bruxelles, 13 mai 1998, JTT, 1998, p.380 ; C. T. Bruxelles, 06 septembre 1988, JTT, 1988, p.384 ;

³¹ WANTIEZ C., WANTIEZ, M.-L. et VOTQUENNE, D., « 1 - Le motif grave » in *Le licenciement pour motif grave*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 22, n°18

³² Cass., 19 décembre 1988, JTT, 1989, p. 284

³³ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 2^e éd, Bruxelles, Bruylant, 2003, p.723

³⁴ H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in *Le congé pour motif grave. Notion, évolution, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p. 289

³⁵ Cass., 07 mars 1983, Pas, 1983, I, p.739

³⁶ Ce qui autorise le juge à ne pas examiner la gravité éventuelle de tous les faits invoqués à l'appui du licenciement, puisque s'il retient au titre de motif grave l'un des faits invoqués comme motif grave, il n'est pas tenu d'examiner la gravité éventuelle des autres faits (WANTIEZ C., WANTIEZ, M.-L. et VOTQUENNE, D., o.c, p. 51, n°40 qui cite CT Liège (div Namur), 16 février 2023, RG. 2023/AN/53, disponible sur www.terralaboris.be)

- et que ce fait fautif s'est produit dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement, ou que la prise de connaissance de ce fait fautif a eu lieu dans ce délai.

La Cour du travail de Mons a jugé à cet égard que « *si les faits qui ont conduit au licenciement sont invoqués par la partie qui rompt le contrat plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit donc prouver que ces faits n'ont été portés à sa connaissance que trois jours ouvrables au plus avant son licenciement (C.T. Mons, 13/9/2005, JTT 2006, p. 14)* »³⁷.

Par ailleurs, la Cour du travail de Liège a décidé que « *des circonstances antérieures au délai légal de trois jours peuvent être prises en compte dans la mesure où elles peuvent attribuer au fait fautif le caractère d'un motif grave; il importe peu que ces circonstances n'aient pas été mentionnées dans la lettre de congé, qu'elles n'aient été découvertes qu'après la rupture ou qu'elles soient étrangères au fait fautif pour autant qu'elles éclairent le juge sur la gravité du motif allégué. Des circonstances survenues postérieurement à la rupture du contrat doivent rester étrangères à l'appréciation du motif grave* »³⁸.

A.2. Application des principes en l'espèce

13. En l'occurrence, le tribunal constate tout d'abord, à la lecture des **pièces des parties**, que :

- 1) Le courrier recommandé du 16 avril 2024, notifiant des motifs du licenciement, énonce expressément que « *le mercredi 10 avril 2024, nous avons reçu un rapport formel établi par M. C. S Loss Prevention manager* » et que « *les faits qui nous ont été communiqués via ce rapport, rendent notre collaboration immédiatement et définitivement impossible* » ;
- 2) LOVISA SRL produit en son dossier de pièces, deux emails du 10 avril 2024³⁹ :
 - adressés par Monsieur SL (identifié comme Loss Prevention Manager) à Monsieur J M et, en copie, à Madame M R ;
 - et dont le second contient une annexe intitulée « *récapitulatif complet_S C _02042024.pdf* » (sic), que le rédacteur des emails décrit comme « *le rapport d'enquête officiel* » (mail de 16h56) après avoir évoqué en son mail précédent (envoyé à 10h58) « *les conclusions finales concernant S* » ;
- 3) chacune des parties identifie Madame R , dont l'identité est mise en copie des emails du 10 avril 2024 précités, comme la personne disposant du pouvoir de licencier et celle-ci est la signataire du courrier de licenciement du 12 avril 2024;
- 4) le document pdf annexé au second mail du 10 avril 2024 énonce diverses dates, dont notamment celle du 20 mars 2024 qui est identifiée comme celle à laquelle est survenu un appel téléphonique « *lors de l'enquête relative à Brussels Mint* » (sic) relativement à la remise de la monnaie des magasins du Luxembourg par la travailleuse ;

³⁷ C.T. Mons, 15 juin 2009, RG 20949, www.juridat.be.

³⁸ C. Trav. Liège, 21 juin 1995, RG 9421808, sommaire, <http://www.juridat.be>.

³⁹ Pièce 5 du dossier de LOVISA SRL (le tribunal se référant à la version traduite déposée le 26 février 2026)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

Ce qui établit que l'enquête dont le rapport est transmis le 10 avril 2024 a eu lieu à tout le moins à cette date.

14. Il s'ensuit que le licenciement pour motif grave est régulier quant à sa forme puisque :

- 1) le congé est donné le 12 avril 2024 dans un délai de 2 jours suivant la prise de connaissance par Madame R (le 10 avril 2024, via les mails dont elle est mise en copie) du « rapport d'enquête officiel » (sic) concernant :
 - le non-renouvellement d'un contrat de travail lié à l'enquête diligentée dans le magasin de Bruxelles⁴⁰,
 - la remise du 20 mars 2024 de la monnaie des magasins du Luxembourg,
 - et l'absence de remise des clés des magasins aux Pays-Bas ;
- 2) le courrier recommandé de notification des motifs du licenciement du 16 avril 2024 intervient dans le délai de 3 jours ouvrables suivant le congé, et reprend ces faits au titre de motif grave.

15. Le tribunal précise toutefois qu'à défaut de précision par LOVISA SRL sur la manière dont Madame R aurait pris connaissance (le 9 avril 2024) des **autres faits invoqués comme motifs graves** dans le recommandé du 16 avril 2024 (la délégation de tâches à Madame H et partage de l'accès personnel à Kronos), ni de production de pièces quelconques attestant de cette prise de connaissance :

- ces faits ne peuvent être invoqués au titre de motif grave,
- et peuvent uniquement – pour autant que leur caractère fautif soit prouvé – valoir au titre de circonstances de nature à éclairer la gravité des faits invoqués comme motif grave⁴¹.

16. Quant au fond, et tenant compte de la précision émise au point 15 du présent jugement, il convient d'examiner si LOVISA SRL prouve et justifie le caractère gravement fautif des faits suivants, qu'elle énonce comme constitutifs de motifs grave dans le courrier recommandé du 16 avril 2024, à savoir :

- 1) L'existence d'une accusation portée par Madame C à l'égard de la travailleuse M en date du 17 mars 2024 (ainsi que, dans l'affirmative, l'absence de fondement d'une telle accusation) et le caractère imprudent du non-renouvellement du contrat à durée déterminée de cette travailleuse ;

⁴⁰ Le tribunal estime à cet égard que Madame C avance à tort que l'employeur aurait été informé des faits par son mail du 18 mars 2024 (produit en pièce 11 de son dossier, et reprenant sa version des faits relative au non renouvellement du contrat de travail de la travailleuse J M) puisque la mention de la date du 20 mars 2024 dans le « rapport d'enquête officiel » établit que l'enquête, et donc le résultat de celle-ci, est postérieur à ce mail.

⁴¹ Voy. VAN EECKHOUTTE, W., et NEUPREZ, V., *Compendium social 14-15 – Droit du travail contenant des annotations fiscales*, 2014, Bruxelles, Kluwer, pp. 2183 à 2185, n°4117 (et toutes les décisions de jurisprudence reprises)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- 2) L'existence d'instructions données à Madame C pour la remise de la monnaie des magasins du Luxembourg en sa possession depuis le 22 janvier 2024, et le caractère contraire à ces instructions de la remise opérée le 22 mars 2024 ;
- 3) L'existence d'un refus, ou à tout le moins une négligence fautive, de fournir les clés des magasins des Pays-Bas ;

17. A l'examen de chacun de ces motifs au regard des pièces versées par les parties, le tribunal constate que :

- 1) Madame C démontre avoir exposé *in tempore non suspecto* sa version des faits relative à l'enquête diligentée suite à la disparition d'argent dans le magasin de Bruxelles en son mail adressé en copie à Madame R le 18 mars 2024⁴², dans lequel elle indique que :
 - après avoir interrogé le personnel du magasin concerné, et constaté une « *attitude suspecte par rapport à celle des autres* » de la travailleuse concernée,
 - elle a exprimé son souhait de ne « *pas renouveler le contrat à durée déterminée, car il subsistait un doute que je ne pouvais surmonter* »
 - et que concernant le non-renouvellement du contrat à durée déterminée expirant le 17 mars 2024⁴³, C S (qu'elle identifie comme présent à l'entretien et qui est repris en destinataire mis en copie du mail)⁴⁴ « *a soutenu cette décision, ajoutant qu'il s'agissait également d'une décision de la direction* »

Ce mail, dont le contenu ni la réception n'a jamais fait l'objet d'une contestation quelconque par LOVISA SRL⁴⁵ :

- contredit la version des faits exposée par l'employeur comme celle de la déléguée syndicale R B⁴⁶ sur laquelle il fonde le motif grave en son courrier du 16 avril 2024 ;
- et permet à tout le moins de retenir un doute portant tant sur l'existence formelle d'une accusation portée à l'encontre de Madame M (telle qu'énoncée dans le courrier de licenciement) que sur le caractère imprudent du non-renouvellement du contrat concerné ;

⁴² Pièce 11 du dossier de Madame C (le mail et sa traduction libre par la partie demanderesse)

⁴³ Pièce 12 du dossier de Madame C

⁴⁴ Monsieur C S étant par ailleurs identifié par LOVISA SRL, dans le courrier recommandé du 16 avril 2024, comme étant le rédacteur du rapport formel réceptionné par Madame R le 10 avril 2024

⁴⁵ Tant dans le rapport d'enquête du 10 avril 2024, que dans le courrier de licenciement ou les écrits déposés dans le cadre de la présente procédure

⁴⁶ Cette travailleuse indique (lapidement) en son mail du 29 août 2024 (pièce 6 du dossier de LOVISA SRL) que « *S est venue en magasin et nous a informées que J était impliquée dans les vols d'enveloppe, ce qui entraînerait la non-reconduction de son contrat* », tout en reconnaissant ne plus disposer du « *récapitulatif des échanges par e-mail pour clarifier les événements* » (sic). Ce dont le tribunal déduit que les affirmations exactes de cette travailleuse, auxquelles se réfère expressément l'employeur en sa description du fait reprise dans le courrier de licenciement, sont indéterminées et inconnues.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- 2) Si Madame C ne conteste pas avoir conservé la monnaie des magasins du Luxembourg en sa possession entre le 22 janvier 2024⁴⁷ et le 20 mars 2024 (date de remise des fonds sur le site des Grands près à Mons), il reste que :
- LOVISA SRL ne prouve pas avoir émis d'instructions claires concernant la manière et le délai dans lequel ces pièces devaient être remises ;
 - et Monsieur C S écrit lui-même dans un mail du 19 février 2024 à l'assistante financière de « *fournir une solution à S pour encaisser toutes les pièces que S a récupéré du mouvement de dépôt vers la Belgique* »⁴⁸, ce qui appuie l'absence d'instructions pour la remise de l'argent à cette date, et contredit le contenu du rapport du 10 avril 2024 sur ce point ⁴⁹ ;
- 3) S'il semble que Madame C n'ait jamais remis les clés des magasins des Pays-Bas malgré les demandes exprimées en ce sens auprès d'elle par la nouvelle responsable des Pays-Bas en novembre et décembre 2023 ⁵⁰ :
- les tickets de caisse figurant au rapport du 10 avril 2024 et identifiés comme ceux relatifs aux frais de copie/duplicata desdites clés comportent notamment les dates du 16 décembre 2023 et 21 décembre 2023,
 - de sorte que la copie/le duplicata desdites clés était déjà réalisée au jour de la demande de Monsieur SL le 15 février 2024 (à laquelle l'employeur reproche à la travailleuse de ne pas avoir donné suite, en son courrier recommandé du 16 avril 2024) ;
 - et l'employeur ne justifie pas que Madame C ait formellement refusé, par un quelconque écrit, de remettre lesdites clés ;

18. Sur base de ces constats, le tribunal considère qu'**aucun des faits invoqués par l'employeur ne peut être qualifié de motif grave**, puisque :

- 1) Concernant les faits énoncés dans le rapport porté à la connaissance de Madame R le 10 avril 2024 :
- LOVISA SRL n'établit pas avec certitude « *l'accusation sans fondement portée contre Mme M et la décision imprudente que vous avez prise par la suite de mettre fin à son contrat de travail* », qu'elle invoque comme premier motif grave dans le courrier recommandé du 16 avril 2024 (le tribunal rappelant à cet égard que tout doute doit profiter au destinataire du congé pour motif grave)⁵¹ ;

⁴⁷ Date à laquelle elle n'a déposé les billets, à l'exclusion des pièces non acceptées par le distributeur, tel qu'énoncé par le rapport du 10 avril 2024 (pièce 5 du dossier de LOVISA SRL)

⁴⁸ Pièce 21 du dossier de Madame C (en sa version traduite déposée le 23 février 2026)

⁴⁹ Le tribunal constatant qu'en ce rapport, le même travailleur C S indique, avoir « *donné pour instruction de placer les pièces dans l'un des coffres des magasins* » et que « *S n'était pas censée les emporter chez elle* », sans nullement énoncer la date de ces instructions ni justifier ces instructions par un écrit de sa part.

⁵⁰ Le tribunal vise les extraits des messages de Madame C repris dans le rapport du 10 avril 2024 et plus particulièrement dans la traduction libre de ce rapport par la SRL LOVISA (pièce 5 de son dossier)

⁵¹ C.T. Bruxelles, 16 mars 1989, RDS, 1989, p.238

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- Les deux autres manquements visés par ce rapport, envisagés isolément ou conjointement, ne sont pas, à l'estime du tribunal, d'une gravité telle à justifier un licenciement pour motif grave ;

2) Les autres faits évoqués dans le courrier du 16 avril 2024 (la délégation de tâches à Madame H et partage de l'accès personnel à Kronos) valent, pour rappel, uniquement au titre de circonstances de nature à éclairer la gravité des faits invoqués comme motif grave non retenus en l'espèce, et le tribunal constate surabondamment qu'il existe un doute devant bénéficiaire à Madame C puisque même si celle-ci a reconnu dans le cadre de la présente procédure avoir délégué des tâches à sa subordonnée :

- ces griefs, tels qu'ils sont formulés dans le courrier du 16 avril 2024, semblent se fonder sur les dires de cette travailleuse (nullement corroborés par aucune pièce du dossier de LOVISA SRL) qui atteste pourtant le 29 mai 2024 que « *je n'ai assisté à un appel téléphonique avec aucun supérieurs et/ou collègues de Mme C a son sujet, au sujet du dossier. Je n'ai signé aucun documents ou autres pour témoigner au sujet de Mme C. Je n'ai jamais donné mon accord oral ou écrit pour témoigner contre Mme C* »⁵² ;
- et les photographies produites au dossier de LOVISA SRL (constituant l'unique élément de preuve avancé par celle-ci relativement au grief tiré de l'accès personnel à Kronos) ne comportent aucune identification du propriétaire du téléphone concerné et n'attestent donc pas d'un accès donné par Madame C à Madame H (visée spécifiquement dans le courrier du 16 avril 2024)

19. Il s'ensuit que le licenciement était irrégulier quant au fond, et que Madame C est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

A.3. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis

20. Madame C indique être en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération, qu'elle chiffre au montant de 16.871,09 euros (selon le calcul repris en page 19 de ses conclusions de synthèse).

21. Aucune contestation quelconque n'est formulée par LOVISA SRL tant relativement au délai de préavis (12 semaines)⁵³ qu'à la rémunération de référence et au montant réclamé par la partie demanderesse.

Par conséquent, le tribunal déclare le chef de demande fondé à concurrence de la somme brute de **16.871,09 €**.

⁵² Pièce 23 du dossier déposé par Madame C

⁵³ Le tribunal retenant que selon le calcul repris en page 19 de ses conclusions de synthèse (point 2.25), le montant de 16.871,09 € équivaut à 12 semaines de rémunération (et non au délai de 8 semaines de rémunération libellé au dispositif de ses conclusions de synthèse).

B. LA DEMANDE D'INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE**B.1. Les principes**

22. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

23. Le **contrôle du caractère déraisonnable du licenciement** est décrit comme suit dans la CCT n°109 :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). (...) »

Il en ressort que le contrôle ne porte pas sur l'opportunité de la gestion de l'employeur, mais uniquement sur l'existence d'un lien entre le comportement/l'aptitude du travailleur/les nécessités de fonctionnement de l'établissement et le licenciement, sachant qu'il y aura licenciement manifestement déraisonnable si la décision de licencier n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Selon la Cour du travail de Bruxelles en son arrêt du 23 avril 2024⁵⁴, qui est conforme à la jurisprudence établie des juridictions du travail⁵⁵ :

« Le contrôle judiciaire s'effectue en plusieurs étapes :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);*
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité) ;*
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);*
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité). »*

⁵⁴ C.T. Bruxelles, 23 avril 2024, RG. 2020/AB/772, publié s

⁵⁵ Voy. notamment C.T. Liège, div. Namur, 16 mars 2023, RG. 2022/AN/75, www.terralaboris.be; C.T. Mons, 13 février 2023, RG. 2022/AM/135, www.terralaboris.be; Trib. Trav. Hainaut (div. Tournai), 17 février 2023, RG. 21/546/A, www.terralaboris.be;

24. Concernant la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement, l'article 10 de la CCT n°109 prévoit que lorsque l'employeur a communiqué les motifs du licenciement (de son initiative, ou suite à la demande du travailleur), « *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* ».

La doctrine enseigne qu'il existe en ce cas une « charge partagée » de la preuve, commentée comme suit :

- « - *l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier ; ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;*
- *le travailleur doit prouver que la décision prise est manifestement déraisonnable (ou que le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués (et prouvés) par l'employeur) »⁵⁶*

25. En cas de reconnaissance d'un licenciement manifestement déraisonnable, l'article 9 de la CCT 109 dispose que l'employeur est redevable au travailleur d'une **indemnité** dont le quantum, correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9§2 de la CCT n°109), est déterminé par le juge en fonction du degré du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

B.2. Application des principes en l'espèce

26. Madame C admettant en ses écrits de procédure⁵⁷ que l'employeur invoque plusieurs motifs liés à son comportement, sans contester en soi la réalité de certains d'entre eux ni leur lien avec le licenciement, il revient uniquement au tribunal à examiner la question de savoir si le licenciement intervenu aurait été décidé ou non par un employeur normalement prudent et raisonnable.

27. A cet égard, bien que le tribunal ait retenu un doute bénéficiant à Madame C pour certains faits (l'existence d'accusations sans fondement, le caractère imprudent du non-renouvellement du contrat, et l'accès à Kronos), il reste que celle-ci :

- a conservé en sa possession durant 2 mois des sommes d'argent appartenant à son employeur, et n'a pas fait suite à la demande de ce dernier de lui restituer les clés des magasins des Pays-Bas,
- ne conteste pas avoir délégué la réalisation d'inventaires à une subordonnée.

Même s'ils ne justifient pas un licenciement pour motif grave, de tels faits peuvent être de nature à amener un employeur normalement prudent et raisonnable à se séparer de son travailleur moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

⁵⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », in *10 ans d'application de la CCT 109*, Anthemis, Limal, 2024, p.279

⁵⁷ Page 20 des conclusions de synthèse de Madame C

28. Il en ressort que ce chef de demande n'est pas fondé.

C. LA DEMANDE D'ARRIERES DE REMUNERATION (HEURES SUPPLEMENTAIRES)

C.1. Les principes

29. Le travailleur qui réclame le paiement des heures supplémentaires est tenu non seulement de les prouver, mais il doit également démontrer l'accord de l'employeur sur l'établissement de celles-ci⁵⁸.

30. Cette exigence a toutefois été nuancée par la jurisprudence, suite au prononcé d'un arrêt du 14 mai 2019 de la Cour de Justice de l'Union Européenne qui a dit pour droit que :

« les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur »

Sur cette base, la Cour du travail de Bruxelles a considéré, dans un arrêt du 11 juin 2024⁵⁹ que :

« • Certes, l'arrêt de la Cour de Justice précité met à juste titre en évidence que le travailleur est la partie faible dans la relation de travail (point 44) et qu'il lui est difficile, voire impossible de faire respecter les droits conférés par l'article 31,§2 de la Charte et par la directive 2003/88 (point 48) en l'absence d'un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ;

• si le droit belge ne contient pas de système de partage de la preuve entre le salarié et l'employeur de l'accomplissement d'heures supplémentaires, la difficulté de prouver les heures supplémentaires dans le chef du travailleur peut cependant être tempérée, d'une part, par l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de toute partie et donc également dans le chef de l'employeur et, d'autre part, par l'article 8.4 alinéa 5 du Code civil qui permet désormais au juge, dans des circonstances exceptionnelles, de contrebalancer les difficultés rencontrées par le travailleur, en dérogeant à la règle de principe selon laquelle c'est au travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, d'en supporter la charge de la preuve (après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et avoir veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve) ».

⁵⁸ C.T. Mons, 2 février 2015, RG. 2013/AM/405, www.terralaboris.be

⁵⁹ C.T. Bruxelles, 11 juin 2024, RG. 2020/AB/666, www.terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

31. En cas de travailleur investi d'un **poste de direction ou de confiance**, l'article 3, § 3, 1°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail⁶⁰ dispose qu'une partie de son champ d'application – à savoir les dispositions du chapitre III (temps de travail et de repos), section 2 (durée du travail) et 4 à 7 travail de nuit, respect des horaires de travail, intervalles de repos et les pauses) – ne lui est pas applicable.

Dans ce cadre, l'article 2, I, 1° de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail (qui constitue une législation d'ordre public)⁶¹, considère comme occupant un tel poste «*les directeurs, sous-directeurs, (...) ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise*»

Le poste de direction au sens des articles précités implique, à l'heure actuelle⁶², que le travailleur concerné dispose d'un pouvoir de décision autonome (au sens de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2013 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail)⁶³, à l'inverse d'un poste de confiance qui n'implique pas cette exigence d'une autonomie de compétence de décision⁶⁴.

Ainsi, selon la cour du travail de Mons «*en principe, la rémunération des membres du personnel de direction ou de confiance couvre forfaitairement l'ensemble des prestations normales liées aux fonctions convenues*»⁶⁵, et les dispositions légales précitées empêchent un travailleur investi d'un tel poste de prétendre à des heures supplémentaires, sauf «*si sa demande se fonde sur une autre source de droit que la loi du 16 mars 1971, telle, notamment, : une convention particulière (encore faut-il qu'il s'agisse d'un accord explicite des parties), un règlement de travail, l'usage, voire même sur l'équité*»⁶⁶.

C.2. Application des principes en l'espèce

32. En l'occurrence, Madame C produit en son dossier une description du poste «*Manager Boutique*»⁶⁷ (qu'elle a occupé entre le 9 décembre 2021 et le 31 mai 2022) duquel il ressort que :

- le travailleur occupant ce poste est subordonné au Manager Régional et supervise les vendeurs boutique ;

⁶⁰ Disposition légale impérative au sens de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires selon la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 10 janvier 2000, JTT, 2000, p. 373)

⁶¹ C.T. Bruxelles, 4^e ch., 4 avril 2025, RG. 2024/AB/188, www.terralaboris.be; C.T. Bruxelles, 12 août 2024, RG. 2020/AB/191, www.terralaboris.be; Liège, 3^e ch., div Liège, 25 octobre 2019, RG. 16/3695/A, www.terralaboris.be

⁶² C.T. Mons, 26 mai 2023, RG. 2022/AM/147, www.terralaboris.be

⁶³ Cass., 3^e ch., 29 mars 2010, R.G. n°S.09.0034.N, J.T.T., 2011, p.333

⁶⁴ C.T. Bruxelles, 12 août 2024, RG. 2020/AB/191, www.terralaboris.be; Liège, 3^e ch., div Liège, 25 octobre 2019, RG. 16/3695/A, www.terralaboris.be

⁶⁵ C.T. Mons, 14 juin 2023, RG. 2022/AM/156, inédit

⁶⁶ C.T. Mons, 14 juin 2023, RG. 2022/AM/156, inédit

⁶⁷ Pièce 2 du dossier de Madame C

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- et l'entreprise attend notamment de sa part un management des équipes impliquant de « surveiller et examiner les performances de l'équipe » et de « diriger activement votre équipe vers de meilleurs résultats », ce qui implique une autorité effective et la responsabilité de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise sous sa supervision ;

33. Ce descriptif permet de considérer, à l'estime du tribunal que **Madame C occupait un poste dit « de direction ou de confiance »** (et plus particulièrement un poste de confiance) au sens de l'article 3, § 3, 1^o, de la loi sur le travail et de l'article 2 I, 1^o de l'arrêté royal du 10 février 1965⁶⁸ :

- d'abord en sa qualité de « Manager Boutique »
- et encore plus suite à sa promotion, en juin 2022, à la fonction de « Regional Manager » (impliquant la supervision des Store Managers supervisant eux-mêmes les vendeurs) qui était officiellement la sienne au jour de son licenciement.

34. Madame C ne peut donc pas prétendre à l'application des articles 19 et 29 de la loi du 16 mars 1971 sur lesquelles elle appuie sa demande de paiement d'heures supplémentaires, et ce d'autant plus que le tribunal constate :

- qu'il résulte des pièces versées par les parties que sa rémunération a été augmentée d'abord au montant annuel de 40.000 € (entre juin et décembre 2022)⁶⁹, puis au montant mensuel de 3.468 € (ou annuel de 48.274,56 €)⁷⁰ le 1^{er} janvier 2023⁷¹ et ensuite au montant annuel de 50.000 € à dater du 1^{er} septembre 2023 (selon une lettre de promotion qu'elle a signée pour acceptation)⁷² ;
- et qu'elle reconnaît en ses écrits de procédure qu'en parallèle de la dernière augmentation survenue en septembre 2023 « *Madame R lui a expliqué que plus aucune heure supplémentaire ne lui sera payée* » (page 23 de ses conclusions de synthèse), ce qu'elle semble avoir accepté à l'époque puisqu'elle ne produit aucun écrit (courrier ou mail) quelconque adressé par ses soins *in tempore non suspecto* à l'employeur afin de justifier ou réclamer des heures supplémentaires postérieurement à septembre 2023.

Surabondamment, Madame C ne produit en son dossier aucun élément tangible, objectif ou vérifiable permettant de prouver la réalisation effective des « 35 heures supplémentaires par mois entre septembre 2023 et mars 2024 » dont elle réclame le paiement.

Il en résulte que ce chef de demande sera déclaré non fondé.

⁶⁸ Et ce même si le contrat de travail ne prévoyait pas expressément qu'elle occupait un tel poste, puisque le tribunal rappelle que l'article 3 de la loi du 16 mars 1971 est une disposition légale impérative (Cass., 10 janvier 2000, JTT, 2000, p. 373) et l'arrêté royal du 10 février 1965 est une législation d'ordre public (C.T. Bruxelles, 4^e ch., 4 avril 2025, RG. 2024/AB/188, www.terralaboris.be; C.T. Bruxelles, 12 août 2024, RG. 2020/AB/191, www.terralaboris.be ; Liège, 3^e ch., div Liège, 25 octobre 2019, RG. 16/3695/A, www.terralaboris.be)

⁶⁹ Lettre de promotion du 1^{er} juin 2022 (pièce 3 du dossier de Madame C – Pièce 3 du dossier de LOVISA SRL)

⁷⁰ Ce montant étant obtenu en multipliant la somme de 3.468 € par 13,92

⁷¹ Avenant signé par les parties le 1^{er} janvier 2023 (pièce 4 du dossier de Madame C)

⁷² Pièce 5 du dossier de Madame C – Pièce 4 du dossier de LOVISA SRL

D. LA DEMANDE POUR ABUS DU DROIT DE LICENCIER

D.1. Rappel des principes

35. La théorie de l'abus de droit, fondée sur l'article 5.73 du Code civil, peut être appliquée en cas de rupture du contrat de travail lorsque l'employeur exerce son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁷³.

La doctrine identifie, au titre d'hypothèses dans lesquelles le licenciement d'un employé peut être jugé abusif « *l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité* »⁷⁴.

36. Ainsi le travailleur est autorisé à solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 5.73, 6.5 et 6.6 du Code civil, cumulable avec l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109⁷⁵, à condition qu'il démontre dans le chef de l'employeur :

- « *l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis* »⁷⁶,
- outre un lien causal entre cette faute et ce dommage spécifiques.

D.2. En l'espèce

37. En l'occurrence, le tribunal retient que le licenciement pour motif grave intervient :

- en période d'incapacité de travail de Madame C
- sur base d'un rapport établi à sa charge reprenant des faits à propos desquels le tribunal a estimé qu'il existait un doute ou qu'ils ne présentaient pas la gravité de nature à les qualifier de motif grave,
- sans même que la travailleuse (à qui l'employeur avait confié un poste de confiance et qui pensait lui procurer satisfaction, compte tenu des promotions intervenues et de l'absence de preuve d'un quelconque avertissement lui adressé lors de l'exécution du contrat) ne soit convoquée ou entendue au préalable afin de lui soumettre ledit rapport

⁷³ Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2006, p.155

⁷⁴ H. DECKERS, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement », in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2020, p. 856, n°6, qui se réfère à V. VANNES et L. DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p.431, n°463.

⁷⁵ H. DECKERS, o.c., p. 871, n°21

⁷⁶ CT Mons, 28 décembre 2020, RG. 2018/AM/381, consultable sur www.terralaboris.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

transmis le 10 avril 2024 et/ou lui permettre d'apporter les explications utiles ou de corriger son comportement

De telles circonstances établissent l'existence d'un **abus de droit** commis par LOVISA SRL qui a exercé son droit de licencier avec légèreté, en le détournant de sa finalité économique.

38. Ce manquement a causé un **préjudice** à Madame C , distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis lui allouée par le tribunal en son présent jugement, en ce que le fait d'être soudainement licenciée en période d'incapacité de travail pour des faits n'ayant pas fait l'objet du moindre commentaire par l'employeur a causé un préjudice moral constitué :

- d'une part du choc d'apprendre soudainement son licenciement,
- et, d'autre part, de l'atteinte à son honorabilité issue des mentions, dans le C4 établi le 8 mai 2024⁷⁷, « la lettre de motivation articule tout » (sic) établissant la communication à l'ONEM, tiers au contrat de travail, de la lettre du 16 avril 2024 reprenant des motifs graves invalidés par le tribunal.

39. Aussi, compte tenu de l'ensemble des circonstances propres à la cause ci-avant évoquées, le tribunal alloue à Madame C des dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* au montant de **7.500 €** qu'elle réclame (et qui n'a pas fait l'objet d'observations ou contestations particulières par LOVISA SRL).

E. LA DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS PROPRES A L'EMPLOYEUR

40. Madame C réclame le remboursement par LOVISA SRL de la somme totale de 528,49 € pour des frais (de parking, « matériel divers » et repas/boissons) qu'elle estime avoir exposé pour le compte de son employeur qu'elle n'a pas su rentrer à cause de son licenciement.

Le tribunal estime que cette demande n'est pas fondée, dès lors que :

- Madame C ne démontre pas que de tels frais lui ont été alloués pour le passé, puisque les divers versements de l'employeur intitulés « Lovisa expenses »⁷⁸ qu'elle justifie pour les mois de juillet 2022 à février 2024⁷⁹ ne sont accompagnés d'aucun justificatif permettant de connaître les frais qu'ils couvrent, vu que les frais antérieurs concernés par les photographies au dossier de la travailleuse sont tous datés entre mars et juin 2022 (sans que leur remboursement *in tempore non suspecto* ne soit objectivé) ;
- elle ne démontre pas non plus que tous les frais réclamés sont en lien avec l'exécution de ses prestations pour LOVISA SRL ;

⁷⁷ Pièce 25 du dossier de Madame C

⁷⁸ « Dépenses de Lovisa » selon la traduction libre du tribunal (Pièces 23 septies du dossier de Madame C)

⁷⁹ Pièce 23 septies du dossier de Madame C

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- les fiches de paie produites par Madame C ⁸⁰ démontrent que pour toute la période concernée par les frais de repas et boissons qu'elle réclame (février et mars 2024)⁸¹, elle bénéficiait de chèques-repas précisément destinés à couvrir de tels frais ;
- plus généralement, Madame C a travaillé de manière effective jusqu'au 18 mars 2024 (date de l'entame de son incapacité de travail durant laquelle elle a été licenciée) et disposait de la possibilité de solliciter le remboursement des frais réclamés *in tempore suspecto* avant son incapacité de travail, ce qu'elle n'a pas fait.

Pour ces raisons, la demande sera déclarée non fondée.

F. LES INTERETS

41. Selon l'article 1154 de l'ancien code civil, « *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* ».

Depuis l'entrée en vigueur du livre 5 du Code civil (le 1^{er} janvier 2023, un régime transitoire étant toutefois prévu⁸²), l'anatocisme est désormais régi par l'article 5.207 du Code civil qui dispose que « *nonobstant toute clause contraire, les intérêts rémunératoires et moratoires échus ne peuvent produire des intérêts, soit à la suite d'une mise en demeure écrite, soit à la suite d'un contrat spécifique, que si la mise en demeure ou ce contrat concernent des intérêts dus au moins pour une année entière* ».

Cette nouvelle formulation vise, selon les travaux préparatoires, à confirmer le droit constant ainsi que les conditions d'application en vigueur en matière d'anatocisme concernant les intérêts moratoires⁸³.

42. Il en résulte que les **conditions de l'anatocisme** sont les suivantes :

- 1) L'anatocisme concerne les dettes de somme et ne s'applique pas aux intérêts compensatoires, dus en cas de dettes de valeur (comme l'obligation de réparer le dommage en cas d'inexécution, lorsque le montant de l'indemnisation est entièrement laissé à l'appréciation du juge)⁸⁴ ;

⁸⁰ Pièces 24 du dossier de Madame C

⁸¹ Pièces 29 du dossier de Madame C

⁸² En application de l'article 64 de la loi du 28 avril 2022 portant le livre 5 « les obligations » du Code civil, un régime transitoire est prévu. Ainsi, « *Les dispositions du livre 5 du Code civil s'appliquent aux actes juridiques et aux faits juridiques survenus après l'entrée en vigueur de la présente loi.*

Sauf accord contraire des parties, elles ne s'appliquent pas et les règles antérieures demeurent applicables:
1° *aux effets futurs des actes juridiques et faits juridiques survenus avant l'entrée en vigueur de la présente loi;*
2° *par dérogation à l'alinéa 1er, aux actes juridiques et aux faits juridiques survenus après l'entrée en vigueur de la présente loi qui se rapportent à une obligation née d'un acte juridique ou d'un fait juridique survenu avant l'entrée en vigueur de la présente loi ».*

⁸³ Projet de loi portant le livre 5 « les obligations » du Code civil, ch. Repr., doc. Parl., 1806/001, p. 249

⁸⁴ Cass., 22 décembre 2006, RG n° C.05.210.N., www.juportal.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

Toutefois, bien que les dommages et intérêts (dettes de valeur) ne donnent pas lieu à application de l'article 1154 de l'ancien code civil, ils peuvent néanmoins se voir appliquer un régime analogue si le juge considère que cela est requis pour une indemnisation complète du dommage⁸⁵, ce qui ressort d'ailleurs des travaux préparatoires relatifs à l'article 5.207 du Code civil précité, qui précisent notamment que : « *cette disposition (...) ne s'applique pas aux intérêts compensatoires. Comme dans l'ancien Code civil, cela implique pour les dettes de valeur que le juge est libre d'apprécier si la réparation intégrale du dommage nécessite l'attribution d'intérêts sur des intérêts. S'il estime que c'est le cas, l'anatocisme n'est pas soumis aux conditions de cette disposition* »⁸⁶.

- 2) seuls les intérêts échus peuvent eux-mêmes produire des intérêts, pour autant qu'ils soient dus sur une année entière au moins ;
- 3) La capitalisation doit être demandée par une sommation, qu'il s'agisse d'une convention ou d'une sommation judiciaire, à partir de laquelle les intérêts produiront à leur tour intérêt pour un an et qui doit être renouvelée chaque année pour que les intérêts produits par les intérêts capitalisés portent à nouveau intérêt⁸⁷ ;

A cet égard, la Cour du travail de Mons souligne en son arrêt du 20 décembre 2018 que « *selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le dépôt de conclusions au greffe peut constituer une telle sommation, pour autant qu'elle comporte une réclamation explicite de la capitalisation des intérêts (Cass., 13/10/2005, Pas., I, p. 915), sans pour autant que le montant des intérêts échus doive être précisé dans les conclusions (Cass., 26/04/2001, Pas., I, p. 702). Cette sommation doit être, le cas échéant, renouvelée pour obtenir une nouvelle capitalisation (Cass., 29/01/1990, Pas., I, p. 626) (voyez : P. VAN OMMESLAEGHE, Op. Cit., p. 1646). (...)* »⁸⁸

43. En droit du travail, la Cour de cassation a confirmé par son arrêt du 16 décembre 2002 que l'article 1154 de l'ancien code civil pouvait s'appliquer aux intérêts légaux dus sur une indemnité accordée suite à un licenciement irrégulier, et que cette disposition légale « *ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible ; que la capitalisation des intérêts n'est pas exclue par le fait que le montant de la dette principale reste contesté* »⁸⁹.

44. En l'espèce, il doit être souligné que :

- 1) le tribunal a uniquement déclaré fondées les réclamations relatives à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, pour lesquels Madame C reconnaît que l'anatocisme n'est pas applicable⁹⁰.

⁸⁵ Cass., 5 septembre 2013, R.G. C.12.0374.N, www.juportal.be

⁸⁶ Projet de loi portant le livre 5 « les obligations » du Code civil, ch. Repr., doc. Parl., 1806/001, p. 249

⁸⁷ C.T. Bruxelles, (4^e ch.), 10 septembre 2024, RG. 2018/AB/120, JTT, 2025, liv. 1529, p. 425; CT Bruxelles, (4e ch.), 17 janvier 2023, RG. 2019/AB/723, www.terralaboris.be

⁸⁸ C.T. Mons, 20 décembre 2018, inédit, R.G. n° 2017/AM/146

⁸⁹ Cass., 16 décembre 2002, R.G. n° S.02.0042.N, www.juportal.be

⁹⁰ Page 26 des conclusions de synthèse déposées par Madame C

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

- 2) Madame C a formulé sa demande de capitalisation à deux reprises :
- la première, en ses conclusions principales déposées le 28 mai 2025 « *pour les sommes dues par la défenderesse* » (sic)⁹¹,
 - et la seconde, en ses conclusions de synthèse déposées le 19 janvier 2026 « *sur l'intégralité des sommes réclamées* »(sic)⁹²,

45. Le principe de l'anatocisme étant contesté par LOVISA SRL, le tribunal doit vérifier si la demande de **capitalisation des intérêts sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis** (seule réclamation accordée par le tribunal concernée par l'application de l'anatocisme selon l'aveu judiciaire de Madame C) remplit les conditions légales.

Dans ce contexte, il doit être relevé que :

- 1) il résulte de la jurisprudence constante⁹³ et de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 2002 précité (voy. ci-avant, point 43), que l'anatocisme peut être appliqué à une indemnité consécutive à un licenciement irrégulier, telle une indemnité compensatoire de préavis et qu'il n'est pas exigé que la dette soit exempte de contestation ;
- 2) la demande a été formulée par voie de conclusions du 28 mai 2025 ;
- 3) elle porte, à cette date, sur des intérêts échus depuis au moins une année puisque prenant cours au jour du licenciement le 12 avril 2024.

Ainsi, le tribunal accorde la capitalisation des intérêts produits sur la somme de 16.871,09 EUR au paiement de laquelle LOVISA SRL est condamnée, à dater du 28 mai 2025 jusqu'à parfait paiement.

G. LES DEPENS

46. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

⁹¹ Page 26 des conclusions de Madame C déposées le 26 mai 2025

⁹² Le tribunal notant à cet égard une contradiction dans l'argumentation de Madame C qui :

- bien que reconnaissant que l'anatocisme ne s'applique pas « sur une demande de dommages et intérêts fondée sur le droit commun de la responsabilité » (sic – page 26 de ses conclusions de synthèse),
- sollicite la capitalisation sur toutes les sommes réclamées (page 27 des conclusions de synthèse), incluant des dommages et intérêts au titre d'abus de droit de licencier précisément fondés sur le droit commun de la responsabilité

⁹³ C.T. Bruxelles, (4^e ch.), 10 septembre 2024, RG. 2018/AB/120, JTT, 2025, liv. 1529, p. 425; CT Bruxelles, (4^e ch.), 17 janvier 2023, RG. 2019/AB/723, www.terralaboris.be; CT Liège, 8 septembre 2011, JTT, 2010, p. 423 ; CT Mons, 2 juin 2006, JLMB, 2007, p.713

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

47. En l'espèce, les parties ont toutes deux succombé puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu entièrement satisfaction, de sorte que le tribunal estime que **les dépens doivent être compensés**, chaque partie supportant ses propres dépens.

H. L'EXECUTION PROVISOIRE

48. Madame C sollicite l'exécution provisoire du présent jugement, à laquelle LOVISA SRL s'oppose.

En application de l'article 1397 du code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle et il n'existe en l'espèce aucune raison de s'en écarter compte tenu notamment du fait que :

- les montants alloués constituent une indemnité compensatoire de préavis, et des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier (sur lesquels il n'y a aucune retenue);
- et le tribunal n'exclut pas le cantonnement (cf. ci-dessous).

49. Par ailleurs, la faculté de cantonnement est un droit du débiteur en application des articles 1404 et suivants du Code judiciaire⁹⁴, et son exclusion, sauf quand elle est de droit, doit être demandée (pour autant que le créancier qui formule cette demande prouve le préjudice grave que lui causerait l'exercice du cantonnement et ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds)⁹⁵.

Force est de constater qu'en l'espèce, Madame C ne formule pas une telle demande, et il n'y a donc pas lieu d'exclure la faculté de cantonnement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SRL LOVISA BELGIUM au paiement à Madame S C de la somme brute de **16.871,09 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalant à 12 semaines de rémunération, à majorer :

- des intérêts au taux légal sur ce montant à dater du 12 avril 2024 jusqu'à parfait paiement,
- et des intérêts capitalisés sur les intérêts précités à dater du 28 mai 2025, et ce jusqu'à parfait paiement ;

⁹⁴ CT Bruxelles, 21 janvier 2019, RG n°2018/AB/885 et 2018/AB/987, www.juridat.be

⁹⁵ CT Bruxelles, 28 mars 2018, RG n°2017/AB/1015, www.juridat.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 24/996/A - Jugement du 23 mars 2026

Condamne la SRL LOVISA BELGIUM au paiement à Madame S C de la somme de **7.500 €** au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;

Dit la demande de Madame S C non fondée pour le surplus ;

Compense les dépens, chacune des parties conservant ses frais ;

Condamne la SRL LOVISA BELGIUM à payer la somme de **24,00 €** à titre de contribution prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,

Dit n'y avoir lieu à exclure la faculté de cantonnement.

Ainsi rendu et signé par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

A.-S. P	,	Juge, président la 4 ^{ème} chambre,
J.-F. M	,	Juge social au titre d'employeur, <i>[dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785, al. 1 du C.J.)]</i>
N. D	,	Juge social au titre de travailleur employé, <i>[dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785, al. 1 du C.J.)]</i>
L. H	,	Greffier.

et prononcé en audience publique de la 4^{ème} **chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division Mons, le **23 mars 2026**, par Madame A.-S. P , juge au tribunal du travail, président la 4^{ème} chambre, avec l'assistance de Madame L. H , greffier.