



Numéro de rôle : 20/481/A
Numéro de répertoire : 21/ 4718
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : Monsieur Ismael C c/ TRANS DCR.A SRL
Jgt cre add – rdd au 8 novembre 2021

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
14 JUIN 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

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 : Monsieur C.

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me DE VITA loco Me GILLAIN, avocat à 6000 Charleroi, rue Tumelaire, 23/11 ;

CONTRE : La société à responsabilité limitée TRANS DCR.A¹, ci-après en abrégé la s.r.l. TRANS DCR.A, (BCE n° 0540.952.172) dont le siège social est sis à 7340 Colfontaine, rue du Temple, 40,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me MANTA loco Me DERREVEAUX, avocat à 6000 Charleroi, rue Tumelaire, 93.

1. Procédure

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

- la requête de Monsieur C reçue au greffe le 5 mai 2020,
- l'ordonnance 747 §1^{er} du Code judiciaire rendue le 21 octobre 2020, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 10 mai 2021,
- les conclusions de Monsieur C reçues au greffe le 11 janvier 2021,
- les conclusions additionnelles de la s.r.l. TRANS DCR.A reçues au greffe le 9 février 2021,
- le dossier de pièces de la s.r.l. TRANS DCR.A reçu au greffe le 15 avril 2021,
- le dossier de pièces de Monsieur C reçu au greffe le 3 mai 2021,
- la note de dépens de Monsieur C, déposée à l'audience publique du 10 mai 2021,
- la note de dépens et le dossier de pièces de la s.r.l. TRANS DCR.A déposés à l'audience publique du 10 mai 2021.

A l'audience du 10 mai 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire, et a entendu les parties en leurs plaidoiries.

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

2. Objet de la demande

- 2.1. Monsieur C : poursuit la condamnation de la s.r.l. TRANS DCR.A à lui payer :
- la somme de 300 € nets, à titre de solde de rémunération du mois de janvier 2019 ;
 - la somme de 2.023,79 € bruts, à titre de rémunération du mois d'avril 2019, sous déduction d'un acompte de 750 € reçu le 25 avril 2019 ;

¹ Conformément aux dispositions du Code des sociétés et associations, les termes « société privée à responsabilité limitée » doivent être lus, à partir du 1^{er} janvier 2020, comme « société à responsabilité limitée ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

- la somme de 241,77 € nets, à titre d'indemnité RGPT pour le mois d'avril 2019 ;
- la somme de 3.679,62 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 37,68 €, à titre d'intérêts échus sur le salaire dû pour le mois de janvier.

Monsieur C sollicite également la condamnation de la s.r.l. TRANS DCR.A aux intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité de ces sommes.

Monsieur C demande par ailleurs au tribunal de condamner la s.r.l. TRANS DCR.A à lui délivrer :

- un formulaire C4 rectifié, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour à dater du 8^{ème} jour suivant la signification du jugement ;
- la fiche de salaire relative à l'indemnité de rupture, sous peine d'astreinte de 25,00 € par jour et par document manquant à dater du 8^{ème} jour suivant la signification du jugement.

Monsieur C sollicite enfin la condamnation de la s.r.l. TRANS DCR.A aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

2.2. A l'audience du 10 mai 2021, Monsieur C a rectifié le dispositif de sa demande, en ce que les intérêts réclamés pour le mois de « janvier » se rapportent en réalité au mois de mai 2019.

3. Historique du litige

3.1. Le 20 avril 2018, Monsieur C entre au service de la s.r.l. TRANS DCR.A, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en qualité de chauffeur de poids lourds supérieurs à 15 tonnes.

Le contrat est censé prendre fin le 19 juillet 2018 mais se poursuit au-delà de cette date.

3.2. Le 22 octobre 2018, la s.r.l. TRANS DCR.A adresse un courrier recommandé à Monsieur C, intitulé « dernier avertissement » et lui faisant grief de s'absenter de manière injustifiée sans en avertir la direction, et notamment le lundi 22 octobre. La s.r.l. TRANS DCR.A informe Monsieur C que « la journée que vous nous faites perdre sera déduite sur votre salaire ».

3.3. Le 14 janvier 2019, un nouveau courrier intitulé « dernier avertissement » est adressé par la s.r.l. TRANS DCR.A à Monsieur C, libellé comme suit :

« Nous vous avons déjà signalé à plusieurs reprises vos manquements professionnels à savoir : Sur votre contrat de travail et règlement de travail, il est clairement indiqué que vous avez un horaire de travail de six jours semaine du lundi au samedi. Nous constatons que celui-ci n'est pas respecté. Vous vous autorisez des absences injustifiées sans en avertir la direction. Comme ces jours, le vendredi 30 novembre 2018, le jeudi 20 décembre 2018 et le lundi 14 janvier 2019, vous étiez censé démarrer. Chose que vous n'avez pas faite, pour ces jours vous êtes donc en absence injustifiée. Nous vous informons également que la journée que vous nous faites perdre sera totalement déduite sur votre salaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

Nous vous avertissons par ce courrier que tout manquement a vos obligations mettra fin sans préavis ni indemnité a votre contrat de travail. »

3.4. Le 2 mai 2019, la s.r.l. TRANS DCR.A adresse un avertissement à Monsieur C concernant l'absence injustifiée pour la journée du 2 mai. Ce courrier est adressé à une adresse erronée et n'est pas réceptionné par Monsieur C.²

3.5. Le 6 mai 2019, la s.r.l. TRANS DCR.A a constaté la rupture de la relation de travail pour «abandon de poste » par Monsieur C, dans une lettre rédigée comme suit :

« En date du 22 octobre 2018 et du 14 janvier 2019, nous vous avons envoyé des lettres recommandées vous demandant d'arrêter de vous permettre de prendre des absences sans en avertir la direction et ce malgré ce dernier avertissement en date du 02/05/2019.

Par ce fait se reproduisant en ce jour, nous concluons que vous avez rompu volontairement et unilatéralement le contrat de travail, sans respecter la période de préavis légale.

Nous considérons cette rupture comme définitive à partir de ce jour 06-05-2019.

En conséquence, cette rupture n'entraîne à notre charge, ni la remise d'un préavis ni le paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront transmis ».

3.6. Le 6 mai 2019, Monsieur C est en incapacité de travail selon le certificat médical couvrant la période du 6 mai 2019 au 27 mai 2019 et transmis à l'employeur.

3.7. Par une lettre du 10 mai 2019, l'organisation syndicale de Monsieur C conteste immédiatement l'abandon de poste en ces termes :

« Vous avez occupé l'intéressé du 20/04/2018 au 06/05/2019 sur base d'un contrat à durée indéterminée.

A cet effet, nous souhaitons revenir sur les événements qui ont engendré le licenciement de notre membre.

Par votre courrier recommandé du 06/05/2019, vous rompez le contrat de travail pour cause d'abandon d'emploi.

D'une part, Monsieur C a tenté de vous joindre à plusieurs reprises le dimanche 05/05/2019 afin de vous avertir qu'il ne pourrait se présenter au travail le lundi, étant souffrant. Il vous a par ailleurs remis en main propre et dans le délai légal, un certificat médical en bonne et due forme avec une période d'incapacité de travail du 06/05/2019 au 27/05/2019.

D'autre part, vous n'avez en aucun cas le droit de licencier quelqu'un pour abandon d'emploi, sans au préalable lui avoir adressé une mise en demeure par pli recommandé. Cette mise en demeure doit inviter le travailleur soit à reprendre le travail, soit à justifier son absence dans un délai imparti. »

3.8. Au terme de ce courrier, Monsieur C, réclame le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 8 semaines, conformément au délai de préavis, ainsi que la délivrance d'un formulaire C4 rectifié et la fiche de salaire s'y rapportant.

² Le courrier recommandé est adressé rue de Colfontaine, 62 à 7390 Quaregnon alors que Monsieur C. est domicilié à cette date rue (cf. historique d'adresses déposé par la s.r.l. TRANS DCR.A à l'audience du 10 mai 2021)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

3.9. La s.r.l. TRANS DCR.A ne réserve aucune suite à ce courrier, en sorte qu'un premier rappel lui est adressé par courrier du 22 mai 2019.

3.10. Il apparaît après vérification qu'une somme de 300,00 € a été illégalement retenue par l'employeur sur le salaire dû à Monsieur C. pour le mois de janvier 2019, en sorte que le paiement de ce montant est ajouté à la réclamation.

3.11. Le 5 juin 2019, un second rappel est adressé à la s.r.l. TRANS DCR.A.

3.12. Par un email du 14 juin 2019, le secrétariat social de la s.r.l. TRANS DCR.A s'adresse au syndicat de Monsieur C. indiquant notamment :

« Suite à quelques problèmes organisationnels, je n'ai pu répondre à vos lettres plus tôt et je m'en excuse.
Aujourd'hui, je transmets à l'employeur le calcul de l'indemnité de rupture ainsi que la correction du C4. »

3.13. Le 14 août 2019, le syndicat de Monsieur C. s'inquiète du fait qu'aucune régularisation n'est intervenue malgré cette communication.

Le 4 septembre 2019, une dernière mise en demeure est adressée par recommandé à la s.r.l. TRANS DCR.A.

4. Position du tribunal

4.1. Retenue sur rémunération

- *Principes*

4.1.1. « L'employeur a l'obligation de « payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus » (L. du 3 juill. 1978, art. 20, 3°). La rémunération constitue la contrepartie du travail. Diverses dispositions légales instituent le droit du travailleur à tout ou partie de sa rémunération à raison de périodes durant lesquelles il n'effectue pas de prestations (ainsi en particulier, la réglementation relative au salaire garanti, la réglementation des vacances annuelles et la réglementation des jours fériés). Par contre, en l'absence de telles dispositions, le travailleur ne peut prétendre à la rémunération pour les périodes durant lesquelles il n'accomplit aucun travail, fût-ce par le fait de son employeur.

[...]

Par application de l'exception d'inexécution (C. civ., art. 1184), l'employeur est en tout cas fondé à ne pas régler la rémunération en l'absence d'exécution des prestations par le travailleur, ainsi, notamment, en cas de grève, en cas de détention préventive ou d'absence injustifiée. »³

³ E. PIRET, « Obligations propres à l'employeur », in *Guide social permanent*, Partie I - Livre I, Titre III, Chapitre II, 3 – 10 - Partie I - Livre I, Titre III, Chapitre II, 3, p.803 (m.à.j. 2009)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

4.1.2. « Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur :

1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale;

2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques;

4° les avances en argent faites par l'employeur;

5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur;

6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.

Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.

Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1er, 3°. » (article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs)

4.1.3. Le Code pénal social, en son article 163, 1, c°, érige en infraction pénale le fait pour l'employeur d'effectuer des retenues sur la rémunération, sans respecter les conditions de l'article 23,3° de la loi du 12 avril 1965.

4.1.4. Pour qu'une dette soit liquide, deux conditions cumulatives doivent être réunies :

- l'existence de la dette doit être certaine ;
- le montant de la dette doit être déterminé.

- Application

4.1.5. La s.r.l. TRANS DCR.A a retenu une somme de 300,00 € sur la rémunération du mois de janvier 2019, liquidée selon la fiche de rémunération à 2.003,00 € nets (dont 750,00 € payés en avance). Le virement bancaire du 12 février 2019 porte sur un montant de 908,00 € avec en communication la mention « SOLDE 01/2019 MOINS 300 EURO PERTE RENTABILITÉ POUR LA SOCIÉTÉ POUR NA PAS AVOIR DÉMARRÉ SEN PRÉVENIR ».

4.1.6. Une telle pratique ne peut manifestement pas être approuvée. Si Monsieur C s'est absenté de son travail sans justification, il ne doit pas être rémunéré pour les périodes concernées, conformément aux principes rappelés ci-dessus. Toutefois, ces périodes doivent être expressément mentionnées sur les fiches de rémunération, afin de permettre une vérification par le travailleur et, le cas échéant une contestation des journées concernées ou du montant soustrait de la rémunération. En outre, la rémunération qui n'est pas proméritée doit

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

être déterminée avec précision et ne pas avoir été fixée forfaitairement par la s.r.l. TRANS DCR.A, sous peine de devoir être considérée comme des dommages-intérêts.

4.1.7. En l'espèce, plutôt qu'une absence de rémunération – légitime - suite à des absences injustifiées, la s.r.l. TRANS DCR.A a retenu unilatéralement un montant forfaitaire à titre d'indemnisation pour un prétendu préjudice, dont elle ne démontre pas la réalité et encore moins le montant. Cette retenue a été pratiquée en violation de l'article 23 précité de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération et est passible de sanctions pénales.

4.1.8. La demande de Monsieur C est fondée.

4.2. Arriérés de rémunération

- *Principes*

4.2.1. « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

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. » (article 8.4. du « nouveau » Code civil)

- *Application*

4.2.2. Monsieur réclame des arriérés de rémunération pour le mois d'avril 2019. Il distingue :

- la somme de 2.023,79 € bruts, sous déduction d'une somme de 750,00 € nets déjà perçue ;
- la somme de 241,77 € nets, à titre d'indemnité RGPT.

4.2.3. La s.r.l. TRANS DCR.A fait valoir à juste titre que l'indemnité RGPT sollicitée a été incluse dans la rémunération, ainsi qu'il ressort de la fiche de paie produite pour le mois d'avril 2019.

4.2.4. Par ailleurs, la s.r.l. TRANS DCR.A produit un extrait de compte du 8 décembre 2020, relatif à un versement d'un montant de 1.311,12 € au profit de Monsieur C.

4.2.5. Monsieur C, quant à lui, produit ses extraits de compte relatifs à la période du 5 décembre 2020 au 25 décembre 2020. Le versement de la somme de 1.311,12 € n'y apparaît pas, bien qu'il s'agisse du numéro de compte de Monsieur C et que le versement de 319,14 € effectué le même jour (rémunération de mai 2019) s'y retrouve.

4.2.6. Dans ces circonstances, il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats, afin de permettre à la s.r.l. TRANS DCR.A de produire la preuve que son compte a effectivement été débité de la somme de 1.311,12 € (attestation de son organisme bancaire ou tout autre document utile).

Il est réservé à statuer sur ce point.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

4.3. Indemnité compensatoire de préavis

- Les principes

4.3.1. L'abandon de poste, invoqué par la s.r.l. TRANS DCR.A pour justifier un rupture de contrat sans préavis ni indemnité, est une modalité du licenciement pour motif grave.

4.3.2. Il convient dès lors de vérifier si le licenciement de Monsieur I C E est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« 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.

(...)

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. ».

4.3.3. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.⁴

4.3.4. La preuve de ces diverses conditions incombe à l'employeur.

4.3.5. « Confronté à un éventuel abandon du travail, l'employeur doit [...] dans un premier temps s'assurer de la réalité de cet abandon et des raisons de ce manquement avant de pouvoir qualifier le comportement du travailleur concerné comme constitutif de motif grave (C.T. Mons, 2ème ch., 11 avril 2011, R.G. n° 2008/AM/21.401).

Il lui appartient dans ce contexte de mettre, par lettre recommandée, le travailleur en demeure de justifier son absence dans les plus brefs délais et de l'avertir que toute prolongation de cette absence sans justification sera considérée comme un motif grave. Il s'agit d'une mesure de précaution élémentaire avant d'appliquer la sanction la plus sévère qui soit dans le cadre des relations de travail.

Ce n'est qu'à défaut de réaction du travailleur qu'il pourra procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence injustifiée et l'insubordination ayant consisté à ne pas réagir à la demande de justification (C.T. Liège 4 novembre 2002, *Ors.*, janvier 2003, p. 26). »⁵

⁴ Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C.T. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

⁵ C. trav., 19 novembre 2012, 2011/AM/463, www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

4.3.6. « § 1^{er}. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

[...]

§ 3/1. Le travailleur qui:

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;
- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.

[...] » (article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

- *Application*

4.3.7. Même si la s.r.l. TRANS DCR.A ne la qualifie pas comme telle, la rupture du contrat de travail est survenue sous la forme d'un licenciement pour motif grave, au sens de l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En effet, la s.r.l. TRANS DCR.A a considéré que Monsieur C avait « rompu volontairement et unilatéralement le contrat de travail », en ne se présentant pas au travail le 6 mai 2019. Le licenciement est intervenu sans préavis ni indemnité de rupture, ce qui caractérise le licenciement pour motif grave.

4.3.8. Monsieur C produit une attestation de Monsieur A (qui se qualifie lui-même comme étant « le patron »), libellée comme suit :

« Je soussigné A certifie que Mr G (beau-père de Mr C) a bien remis le certificat du 06/05/2019 de Mr C de main à main à Mr A le 06/05/2019 ».

Monsieur C produit en outre un « récépissé d'un arrêt de travail » de sa mutualité relatif à une incapacité de travail du 6 mai au 27 mai 2019.

4.3.9. Dans la mesure où l'incapacité de travail a pris cours le lundi 6 mai 2019, il ne peut être fait grief à Monsieur C de ne pas avoir informé la s.r.l. TRANS DCR.A de son incapacité préalablement à sa prise de service.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

4.3.10. La s.r.l. TRANS DCR.A ne produit pas de règlement de travail, relatif aux modalités particulières à respecter en cas d'incapacité de travail. Il ne peut en tout état de cause pas être reproché à Monsieur C de ne pas avoir informé la s.r.l. TRANS DCR.A de son absence pour raisons médicales au cours du week-end (lorsque les bureaux sont fermés) et alors que l'incapacité a pris cours le lundi 6 mai 2019.

Contrairement à ce que soutient la s.r.l. TRANS DCR.A, l'abandon de poste de Monsieur C n'est pas démontré en l'espèce, même si l'absence du 6 mai 2019 fait suite à plusieurs absences injustifiées.

4.3.11. La s.r.l. TRANS DCR.A est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, correctement liquidée par Monsieur C à la somme de 3.679,62 € bruts, correspondant à 8 semaines de rémunération.

La demande est fondée.

4.4. Intérêts de retard pour le mois de mai 2019

4.4.1. Monsieur C réclame des intérêts sur la rémunération du mois de mai 2019. Il liquide le montant de ceux-ci, à 7,69 € (point 4.4. de ses conclusions) et parallèlement à 37,69 € (dispositif) sans détailler le calcul.

La s.r.l. TRANS DCR.A n'a pas conclu sur ce point.

4.4.2. Il ressort des extraits de compte produits que Monsieur C a perçu la somme de 319,14 € le 17 décembre 2020, avec la mention salaire 05/2019.

Par conséquent, le calcul des intérêts s'effectue comme suit :

Dettes principales:	319,14 EUR
Taux d'intérêt applicable:	Taux d'intérêt légal
Date à laquelle les intérêts commencent à courir:	06/05/2019
Date à laquelle les intérêts prennent fin:	17/12/2020
Dettes restantes:	319,14 EUR
Intérêts dus:	9,57 EUR

Le montant des intérêts de retard doit être limité à la somme de 9,57 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

4.5. Délivrance de documents sociaux

4.5.1. Les documents sociaux devront être rectifiés par la s.r.l. TRANS DCR.A et remis à Monsieur C : sans délai.

4.5.2. La demande d'astreinte n'est pas justifiée à ce stade, aucun élément n'indiquant la que la s.r.l. TRANS DCR.A entende se soustraire à l'exécution du jugement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

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

Condamne la s.r.l. TRANS DCR.A à payer à Monsieur C :

- la somme de 300,00 € nets, à titre de solde de rémunération du mois de janvier 2019, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} juillet 2019 ;
- la somme de 3.679,62 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 6 mai 2019 (date de la rupture des relations contractuelles) ;
- la somme de 9,58 €, à titre d'intérêts échus sur le salaire dû pour le mois de mai 2019, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 11 janvier 2021 ;

Condamne la s.r.l. TRANS DCR.A à délivrer à Monsieur C :

- un formulaire C4 mentionnant à la « partie C- DONNEES CONCERNANT LA FACON DONT L'OCCUPATION A PRIS FIN » que « le contrat a pris fin par rupture de l'employeur le » 06.05.2019 et à la « partie D-DONNES CONCERNANT L'INDEMNITE PAYEE EN RAISON DE LA FIN DE L'OCCUPATION » en cochant qu'une indemnité de congé (indemnité de rupture) a été payée ;
- la fiche de salaire relative à l'indemnité de rupture ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du 8 novembre 2021 quant aux arriérés de rémunération pour le mois d'avril 2019 (point 4.2.6. du jugement) ;

Réserve à statuer pour le surplus ;

Déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie.

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

M. MESSIAEN,	Juge, présidant la 4 ^{ème} chambre,
M. BRYNART,	Juge social au titre d'employeur,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/481/A - Jugement du 14 juin 2021

J. ASMAOUI,
J-L. LEFEVRE,

Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier délégué.

J-L. LEFEVRE

J. ASMAOUI

M. BRYNART


M. MESSIAEN

et prononcé en audience publique de la 4ème chambre du tribunal précité, le 14 juin 2021, par
Mme M. MESSIAEN, juge, présidant la 4ème chambre, avec l'assistance de M. J-L. LEFEVRE,
greffier délégué.

J-L. LEFEVRE


M. MESSIAEN