



Chambre 2
Numéro de rôle 2024/AM/237
Gxxxxx Yxxxxx / PI DISTRIBUTION SRL
Numéro de répertoire 2025/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 novembre 2025**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Ouvrier – Auteur du congé.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur Gxxxxx Yxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, représentée par Madame V. V., déléguée
syndicale, porteuse de procuration ;

CONTRE :

PI DISTRIBUTION SRL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à
xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, faisant défaut de comparaître.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 8 août 2024 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 7 juin 2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire le 25 septembre 2024 ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 21 janvier 2025 et les conclusions additionnelles de la partie intimée y reçues le 26 mars 2025 ;
- le dossier des parties.

Entendu la partie appelante, en ses dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 22 octobre 2025.

Vu le défaut de la partie intimée bien que régulièrement convoquée.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits de la cause

Monsieur GXXXXX YXXXXX est engagé par la SRL PI DISTRIBUTION dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 10 janvier 2022 au 30 décembre 2022.

Le contrat prévoit un engagement à temps plein, moyennant un salaire horaire brut de 12,50 € en qualité d'ouvrier polyvalent.

Le 21 janvier 2022, soit moins de 2 semaines après l'entrée en fonction de Monsieur GXXXXX YXXXXX, une discussion intervient entre ce dernier et Monsieur CXXXXX, administrateur-délégué de la SRL PI DISTRIBUTION.

Les parties ont des versions divergentes sur le contexte de cette discussion mais s'accordent sur le fait qu'elle s'est terminée par un départ de Monsieur GXXXXX YXXXXX de son poste de travail et de la société.

Monsieur GXXXXX YXXXXX soutient avoir adressé le jour même à l'employeur, par voie recommandée, le courrier suivant :

« (...) Monsieur, par le présent courrier, je vous informe que je me suis bien présenter ce matin le 21/01/2022 à l'entreprise ZONS (x xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxx xxxxxxx), pour commencer ma journée de travaille peu avant 8h.

Après avoir pointer ma présence, je suis monté dans votre bureau pour vous demandé mes feuilles de chargement du jour. Vous m'avez invité à Rentré dans votre bureau afin de discuter de mon ressenti de mes 2 premières semaine chez vous.

Après vous avoir dit que je fesait de mon mieux pour accomplir les divers taches que vous me demandiez d'effectué, mais que malheureusement je n'arriver pas à suivre le rythme que vous m'imposez. Vous etez rentré dans une colère indescriptible en me signifiant oralement que j'étais virer sur le champs. Ce que j'ai été contraint d'accepte. J'ai voulu vous rendre mon badge et par la même occasion vous demandez si vous me donneriez mon C4 directement ou par courrier.

Je n'ai pas pu faire cela, car vous m'avez pousser physiquement avec insistance dehors de votre bureau sans me laisser pouvoir récupérer mes affaires personnels.

Monsieur, par le présent courrier, je vous informe que je suis dans l'obligation d'accepte votre liçansiment vis à vis de ma personne, que vous m'avez signifié oralement ce matin vendredi 21 janvier 2022.

Néanmoins, je compte sur vous pour me verser mon salaire pour mes jours déjà prestés ainsi que mon préavis et mon C 4 + chèques repas.

Je me permet de vous rappeler mes horaires prestes car les 3 premiers jours vous ne m'aviez pas encore donné de badge. (...) (sic) ».

Par courrier daté du 24 janvier 2022, envoyé par recommandé le 25 janvier 2022, la SRL PI DISTRIBUTION adresse à Monsieur GXXXXX YXXXXX le courrier suivant :

« (...) Par la présente, nous constatons que vous ne vous êtes plus présenté (e) au travail depuis le 21/01/2022.

Nous n'avons, à ce jour, reçu aucune justification de votre absence.

Dans le cas où votre absence n'est pas imputable à une incapacité de travail, nous vous prions de nous communiquer le motif de votre absence dans les 24 heures dès réception de la présente et le cas échéant, de reprendre le travail.

En cas d'incapacité de travail, nous vous prions de nous faire parvenir, dans le même délai que celui précité, une attestation médicale mentionnant la durée présumée de votre incapacité de travail.

A défaut de réponse de votre part à la présente, nous nous verrons obligés de prendre les mesures adéquates à votre égard ».

L'employeur adresse à Monsieur GXXXXX YXXXXX la mise en demeure suivante, par envoi recommandé du 3 février 2022 :

« (...) Malgré le courrier recommandé que vous a été adressé le 24/01/2021 je constate que vous n'avez pas souhaité réagir en me faisant parvenir le moindre justificatif.

Je vous mets donc en demeure de justifier votre absence pour le 07/02/2022 au plus tard.

Passé ce délai, je serai forcé de constater que vous avez définitivement rompu le contrat de travail.

Afin que vous ne puissiez en ignorer son contenu, je vous adresse également le présent par simple pli. (...) ».

Par courrier du 7 février 2022, la SRL PI DISTRIBUTION constate la rupture unilatérale du contrat de travail par Monsieur GXXXXX YXXXXX . La date d'envoi de ce courrier n'est pas lisible.

Elle établit les documents sociaux de sortie le 3 mars 2022, en mentionnant sur le formulaire de chômage C4 au titre de motif de fin de contrat une rupture par le travailleur pour « *abandon volontaire de travail* » à la date du 7 février 2022.

Par courrier du 8 mars 2022, l'organisation syndicale de Monsieur GXXXXX YXXXXX s'adresse à la SRL PI DISTRIBUTION en ces termes :

« (...) Notre affilié mentionné ci-dessus a travaillé pour votre société du 10/01/2022 au 21/01/2022.

Sauf erreur de notre part, à ce jour, vous ne lui avez toujours pas versé le salaire ainsi que les chèques repas auxquelles il avait droit concernant ses prestations chez vous au cours de la période de référence (10/01/2022 au 21/01/2022).

Nous vous prions dès lors d'effectuer le versement du salaire et des chèques repas à Monsieur Gxxxxx Yxxxxx dans les plus brefs délais.

Par la même occasion, nous vous prions de bien vouloir nous faire parvenir la feuille de paie de notre affilié. (...) ».

Par courrier du 7 avril 2022, est envoyé un rappel dans lequel il est précisé :

« (..) Je vous prie dès lors de payer l'indemnité compensatoire de préavis, le salaire, ainsi que les chèques repas couvrant la période de référence du 10/01/2022 au 21/01/2022 ».

Par courrier du 28 avril 2022, l'organisation syndicale de Monsieur GXXXXX YXXXXX s'adresse à la SRL PI DISTRIBUTION pour contester le formulaire C4 quant à l'existence d'un « *abandon volontaire de travail* » et pour postuler le paiement du salaire et de l'indemnité de rupture d'une semaine, soit 475,00 € bruts.

Le 20 mai 2022, l'organisation syndicale envoie à la SRL PI DISTRIBUTION un courrier recommandé libellé en ces termes :

« (...) Pour rappel, celui-ci a travaillé pour compte de votre société sous contrat de travail à durée déterminée, débutant le 10-01-22 et prévu jusqu'au 30-12-22.

Le 21-01-22, vous lui avez notifié verbalement que vous mettiez fin à son contrat de travail, ce que notre affilié vous a confirmé par lettre recommandée du même jour.

Ensuite, vous lui avez adressé un formulaire C4, confirmant la fin du contrat de travail à la date du 07-02-22, pour motif d'abandon d'emploi. Compte-tenu de ce qui précède, ce motif est contesté, étant donné que vous êtes l'auteur de la rupture.

Par conséquent, vous êtes redevable à notre affilié de ses rémunérations correspondant à la somme brute de 2.470 € :

- **Salaire** du 10-01 au 21-01-22 = $12,50 \text{ €} \times 38\text{h} \times 2\text{s} =$ **950 €**
- **Domages et intérêts** équivalents au salaire du 22-01-22 au 07-02-22 = $[12,50 \text{ €} \times 38\text{h} \times 2\text{s}] + [12,50 \text{ €} \times 7,60\text{h}]$ **1.045 €**

- *Indemnité de rupture d'une semaine* = 12,50 € x 38h = **475 €**

Veillez dès lors régulariser la situation de notre affilié sous 30 jours à partir de la présente, en lui versant 2.470 € et en lui délivrant la fiche de paie correspondante ainsi qu'un nouveau formulaire C4 corrigé en ce qui concerne le motif de fin de contrat. (...) ».

Le 20 juin 2022, la SRL PI DISTRIBUTION paye à Monsieur GXXXXX YXXXXX la somme de 835,07 € nette.

Dans la foulée, elle adresse à l'organisation syndicale un mail du 21 juin 2022 suivant lequel Monsieur GXXXXX YXXXXX a été payé « *comme sur ses fiches de paie* » et « *aucune prise en charge de dédommagement ou autre* » ne sera acceptée.

Monsieur GXXXXX YXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, par requête contradictoire envoyée par pli recommandé le 22 août 2022 et reçue au greffe le 23 août 2022.

Il sollicite, aux termes de ses conclusions, la condamnation de la SRL PI DISTRIBUTION au paiement :

- de la somme brute de 950,00 € au titre d'arriérés de salaire ;
- de la somme brute de 1.045,00 € au titre de dommages et intérêts équivalents au salaire ;
- de la somme brute de 475,00 € au titre d'indemnité de rupture de contrat ; sous déduction de la somme nette de 835,07 € ;
- des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants ;
- des frais et dépens.

Il sollicite par ailleurs la condamnation de la SRL PI DISTRIBUTION à lui délivrer, dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 15 € par jour de retard et par document manquant, tous les documents sociaux, dont :

- la fiche de salaire correspondante ;
- le formulaire C4 corrigé.

Enfin, Monsieur GXXXXX YXXXXX sollicite que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

Aux termes de ses conclusions de synthèse, la SRL PI DISTRIBUTION introduit une demande reconventionnelle en condamnation de Monsieur GXXXXX YXXXXX à lui payer le montant brut de 475,00 €, au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 1 semaine de rémunération, montant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 7 février 2022 jusqu'à parfait paiement.

Elle demande par ailleurs sa condamnation aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 600,00 €.

Par jugement entrepris du 7 juin 2024, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, :

- dit les demandes principales de Monsieur Gxxxxx Yxxxxx recevables et non fondées et l'en déboute ;
- dit la demande reconventionnelle de la SRL PI DISTRIBUTION recevable et fondée ;
- en conséquence, condamne Monsieur Gxxxxx Yxxxxx à payer à la SRL PI DISTRIBUTION la somme brute de 475,00 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 7 février 2022 jusqu'à parfait paiement ;
- condamne Monsieur GXXXXX YXXXXX aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 600,00€ dans le chef de la SRL PI DISTRIBUTION ;
- laisse à charge de Monsieur GXXXXX YXXXXX la contribution à l'aide juridique prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (22,00 €) ;
- déclare le présent jugement exécutoire conformément à l'article 1397 du Code judiciaire.

Monsieur Gxxxxx Yxxxxx relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel

Monsieur Gxxxxx Yxxxxx demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il :
 - le déboute de sa demande de paiement d'une indemnité de rupture de contrat de 475,00 € bruts ;
 - le condamne à payer à la SRL PI DISTRIBUTION une indemnité de rupture de contrat de 475,00 € bruts à majorer des intérêts de retard ;
 - le condamne aux frais et dépens de l'instance de 600,00 € ;
 - délaisse à sa charge la contribution à l'aide juridique de 22,00 € ;
- condamner la SRL PI DISTRIBUTION :
 - au paiement d'une indemnité de rupture de contrat de 475,00 € bruts ;
 - à lui délivrer la fiche de paie relative à cette indemnité de rupture ;
 - tous montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts ;

- débouter la SRL PI DISTRIBUTION de sa demande de paiement d'une indemnité de rupture de contrat à majorer des intérêts de retard ;
- concernant les frais et dépens :
 - à titre principal, dire pour droit que la SRL PI DISTRIBUTION doit supporter elle-même ses frais et dépens des deux instances et la condamner à lui rembourser les contributions à l'aide juridique de 22 € + 24 € ;
 - à titre subsidiaire, fixer les indemnités de procédure au minimum ;
- déclarer l'arrêt à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

La SRL PI DISTRIBUTION demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable mais non fondé ;
- confirmer le jugement dont appel et débouter Monsieur GXXXXX YXXXXX de ses demandes ;
- condamner Monsieur GXXXXX YXXXXX aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel liquidés à 627,91 €.

3. Décision

La question litigieuse soumise à la cour consiste à déterminer qui est l'auteur de la rupture des relations de travail nouées entre l'appelant et l'intimée : l'appelant considère que la rupture est imputable à l'intimée dès lors qu'elle lui a notifié un congé sur-le-champ le 21 janvier 2022 tandis que l'intimée considère que la rupture est imputable à l'appelant dès lors que ses absences répétées malgré des mises en demeure constituent des manquements démontrant sa volonté de rompre laquelle a été dénoncée en date du 7 février 2022.

Il est évident que si une rupture des relations de travail est acquise par la notification d'un congé le 21 janvier 2022, un éventuel acte de rupture posé ultérieurement, soit le 7 février 2022, sera sans effet.

Il s'impose, en conséquence, d'apprécier, dans un premier temps, si, comme le prétend l'appelant, le contrat de travail avait été valablement rompu par un congé lui notifié le 21 janvier 2022.

Le travailleur qui, en tant que demandeur, fonde sa demande d'indemnité de rupture sur un congé qui lui aurait été donné, doit apporter la preuve que son employeur a entendu rompre unilatéralement le contrat de travail.

C'est, donc, à l'appelant qu'il incombe de démontrer la rupture unilatérale de son contrat de travail par l'intimée ; cette exigence découle des articles 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 8.4. du Code civil et 870 du Code judiciaire.

Le congé, c'est-à-dire la volonté de rompre le contrat de travail, n'est soumis à aucune règle de forme et peut résulter d'un moyen d'expression quelconque. Le congé peut, donc, être verbal.

En l'espèce, Monsieur GXXXXX YXXXXX entend établir l'existence du congé lui notifié par son employeur le vendredi 21 janvier 2022 par la production du courrier recommandé avec accusé de réception qu'il lui a adressé le même jour.

En effet, il est établi qu'en date du 21 janvier 2022, Monsieur GXXXXX YXXXXX a adressé à son employeur un courrier recommandé avec accusé de réception dans lequel il indique, notamment, ce qui suit :

« Après vous avoir dit que je faisais de mon mieux pour accomplir les divers tâches que vous me demandiez d'effectuer, mais que malheureusement je n'arrive pas à suivre le rythme que vous m'imposez. Vous étiez rentré dans une colère indescriptible en me signifiant oralement que j'étais virer sur le champs. Ce que j'ai été contraint d'accepter. J'ai voulu vous rendre mon badge et par la même occasion vous demandez si vous me donneriez mon C4 directement ou par courrier.

Je n'ai pas pu faire cela, car vous m'avez poussé physiquement avec insistance dehors de votre bureau sans me laisser pouvoir récupérer mes affaires personnelles.

Monsieur, par le présent courrier, je vous informe que je suis dans l'obligation d'accepter votre licenciement vis à vis de ma personne, que vous m'avez signifié oralement ce matin vendredi 21 janvier 2022.

Néanmoins, je compte sur vous pour me verser mon salaire pour mes jours déjà prestés ainsi que mon préavis et mon C 4 + chèques repas »¹.

Par ce courrier, Monsieur GXXXXX YXXXXX dénonce clairement l'existence dans le chef de l'employeur d'un congé verbal notifié le 21 janvier 2022.

Ce courrier a été réceptionné par l'employeur le lundi 24 janvier 2022 et ce n'est qu'après la réception de ce courrier dénonçant la rupture que l'employeur a tenté de faire valoir l'existence d'un acte équipollent à rupture en invoquant une absence injustifiée par un courrier daté du 24 janvier mais, en réalité, posté le mardi 25 janvier 2022².

¹ Pièce 4 du dossier de l'appelant

² Pièce 2bis du dossier de l'intimée

Alors qu'il était informé de la dénonciation du congé verbal qu'il était censé avoir notifié le 21 janvier 2022, l'employeur ne l'a jamais contesté dans ses courriers postés ultérieurement les 25 janvier 2022, 3 février 2022 et 7 février 2022.

Dans ces circonstances, la cour estime que Monsieur GXXXXX YXXXXX établit à suffisance l'existence d'un congé qui lui a été notifié par son employeur le 21 janvier 2022.

Complémentairement à ce courrier non contesté du 21 janvier 2022, le passage de Monsieur GXXXXX YXXXXX auprès des services de police le même jour conforte l'idée qu'une altercation avec son employeur avait eu lieu et qu'il était désarmé face à son éviction brutale.

Contrairement à ce qu'estime le tribunal, en dénonçant ce congé verbal par un courrier recommandé envoyé le même jour, Monsieur GXXXXX YXXXXX n'a nullement eu une attitude troublante ou curieuse.

En effet, s'agissant d'un congé verbal notifié sans témoin, c'était la seule façon qu'il avait de se « protéger ».

C'est, au contraire, l'employeur qui a eu un comportement déloyal dès lors qu'ayant reçu le courrier dénonçant ce congé, il l'a ignoré pour tenter de retourner la situation à son avantage en invoquant des absences injustifiées qui mèneraient au constat d'un acte équipollent à rupture.

De même, l'employeur est resté muet, tant dans ses courriers que dans ses écrits de procédure, sur l'existence de l'altercation violente qui n'a jamais véritablement été contestée.

Il ressort des considérations qui précèdent que Monsieur GXXXXX YXXXXX établit que son contrat de travail a été rompu de manière irrégulière par son employeur le 21 janvier 2022.

L'indemnité de rupture est due par l'employeur.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement.

Ecartant toutes conclusions autres.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

Réforme le jugement entrepris en ce :

- qu'il dit toutes les demandes principales de Monsieur GXXXXX YXXXXX non fondées ;
- qu'il dit la demande reconventionnelle de la SRL PI DISTRIBUTION fondée et, en conséquence, :
 - * condamne Monsieur GXXXXX YXXXXX à payer à la SRL PI DISTRIBUTION une indemnité de rupture de contrat de 475,00 € bruts à majorer des intérêts de retard ;
 - * le condamne aux frais et dépens de l'instance de 600,00 € ;
 - * délaisse à sa charge la contribution à l'aide juridique de 22,00 €.

Emendant,

- déclare la demande principale de Monsieur GXXXXX YXXXXX fondée uniquement dans la mesure ci-après ;
- condamne la SRL PI DISTRIBUTION à payer à Monsieur GXXXXX YXXXXX une indemnité de rupture de contrat de 475,00 € bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 21 janvier 2022 ;
- condamne la SRL PI DISTRIBUTION à délivrer à Monsieur GXXXXX YXXXXX la fiche de paie relative à cette indemnité de rupture ;
- déclare la demande reconventionnelle de la SRL PI DISTRIBUTION non fondée et l'en déboute ;
- condamne la SRL PI DISTRIBUTION à rembourser à Monsieur GXXXXX YXXXXX la contribution à l'aide juridique de 22,00 € payée en instance ;
- délaisse à la SRL PI DISTRIBUTION ses propres dépens.

Délaisse à la SRL PI DISTRIBUTION ses propres dépens d'appel et la condamne à rembourser à Monsieur GXXXXX YXXXXX la contribution à l'aide juridique de 24,00 € payée en appel.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail, composée de :

Madame P. C., Conseiller président la chambre,
Monsieur D. A., Conseiller social au titre d'employeur,

Monsieur M. S., Conseiller social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité
dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social M. S., par Madame P. C. et
Monsieur D. A., assistés de Madame V. H., greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 novembre 2025 par P. C.,
conseiller, avec l'assistance de V. H., greffier.

Le greffier,

le président,