

La Question du Mois

n° 300 - avril 2011

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- Notification du terme d'un contrat de travail



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION

Un employeur a notifié par lettre recommandée sa décision de mettre un terme au contrat de travail qui le lie au travailleur. Cependant, le courrier lui est revenu en raison du changement d'adresse du travailleur. Comment l'employeur doit-il réagir ?

NOTRE RÉPONSE

Avant de répondre à cette question, il peut être utile de rappeler les modes de rupture autorisés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et plus précisément ceux prévus par l'article 37.

La notification d'un préavis

A la lecture de cet article, on peut rapidement faire le constat que certaines conditions de fond mais aussi de forme doivent être respectées par la partie qui souhaite dénoncer le contrat de travail.

En effet, la rupture moyennant la prestation d'un préavis doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit rédigé dans la langue requise. En outre, cet écrit fera apparaître la date de début ainsi que la durée du préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, celle-ci ne peut s'effectuer que par lettre recommandée ou par exploit d'huissier.

Dans le premier cas, la loi prévoit expressément que la lettre sortira ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi. La date à laquelle le travailleur reçoit effectivement ce courrier n'a donc pas d'importance.

De la sorte, la rupture sera valable même si le destinataire est absent, s'il néglige de retirer l'envoi recommandé au bureau de poste, voire même s'il le refuse.

En outre, il n'est pas obligatoire d'adresser cette lettre moyennant un accusé de réception. La preuve de l'envoi par recommandé est suffisante.

Dans le second cas, c'est-à-dire par exploit d'huissier, le préavis est censé être reçu le jour

même de la signification. Que le travailleur accepte ou non, qu'il soit présent ou absent, cela n'aura aucune incidence sur la validité de la rupture.

En ce qui concerne le travailleur, lui seul peut notifier le préavis à l'employeur par la remise d'un écrit « de la main à la main ».

Néanmoins, si l'employeur refuse d'en accuser réception, le travailleur n'aura d'autre choix que d'envisager la rupture par l'envoi d'une lettre recommandée ou par exploit d'huissier.

Attention : le non-respect de ces conditions pourrait entraîner la nullité du préavis.

Par contre, si l'employeur (ou le travailleur) opte pour le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, aucune formalité n'est légalement requise. Malgré l'absence de formalisme, l'auteur de la rupture restera prudent et prendra toujours soin de confirmer sa décision par l'envoi d'un écrit.

Quelles peuvent être les conséquences d'une lettre de rupture adressée à une fausse adresse ?

La plupart du temps, l'adresse est celle communiquée par le travailleur lors de son engagement ou lorsqu'un changement s'est produit durant le contrat de travail.

Cependant, il se peut que l'adresse mentionnée sur la lettre de préavis établie par l'employeur soit fausse.

- Dans ce cas, une distinction peut être faite selon que l'erreur émane de l'employeur lui-même ou par la faute du travailleur.

L'erreur commise par l'employeur

L'erreur survenant dans le chef de l'employeur relève en principe davantage de la distraction.

En effet, il s'agira généralement d'une faute d'écriture lors de la rédaction de la lettre ou

encore d'une notification faite à l'ancienne adresse du travailleur. Cette notification devra dès lors être considérée comme étant irrégulière et ne sortira donc pas ses effets comme la loi le prévoit.

L'employeur confronté à cette problématique, n'aura comme seule et unique solution que d'envoyer à nouveau un courrier sur lequel figurera la bonne adresse.

L'erreur commise par le travailleur

Le travailleur, quant à lui, a l'obligation d'informer l'employeur d'un éventuel changement d'adresse !

Le non respect de cette mesure ne pourra être reproché à l'employeur.

Concrètement, le préavis qui aura été signifié par l'employeur à l'ancienne adresse du travailleur sera considéré comme étant valable dès lors que le travailleur n'avait pas informé l'employeur de sa nouvelle adresse.

De même, la notification d'un préavis par lettre recommandée envoyée à l'adresse que le travailleur a lui-même donné sera considérée comme valable même si en fait l'intéressé habite à une autre adresse.

Brève conclusion

Selon ce qui précède, on peut dire qu'il n'existe pas de sanction particulière prévue par la loi lorsque la notification est faite à une mauvaise adresse. Bien que notre Cour de cassation ait défini le préavis comme étant la communication préalable de la date à laquelle le contrat de travail doit prendre fin, le législateur semble avoir accordé une plus grande importance à la date d'envoi et non à la date de réception.

En vue de ne pas passer à coté de cet objectif, l'auteur de la rupture fera preuve de prudence et mettra tout en œuvre pour que la notification du préavis parvienne au destinataire.

Pour ce faire, il veillera à ce que l'adresse soit exacte. ■

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremme	019 / 32 29 42