

Notifier un préavis de la main à la main est fort risqué

Le 11 mai 2018

Fin du contrat

Dans un arrêt récent, la Cour du travail de Bruxelles condamne un employeur à payer une indemnité compensatoire de préavis à une travailleuse ayant presté un préavis qui ne lui a pas été notifié par courrier recommandé ou par exploit d'huissier.

Lés faits

Un employeur communique un courrier à une travailleuse de la main à la main. Au moyen de ce courrier, l'employeur notifie un congé moyennant la prestation d'un préavis de 3 mois.

Les relations de travail prennent fin au terme de ce préavis.

La travailleuse invoque ensuite l'irrégularité de la notification. Elle réclame à l'employeur une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de préavis. Face au refus de l'employeur de payer cette indemnité, la travailleuse porte l'affaire à la connaissance des juridictions du travail.

La décision de la Cour

La Cour rappelle que la notification d'un licenciement moyennant la prestation d'un préavis doit être réalisée par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. A défaut, le préavis est frappé d'une nullité absolue, qui ne peut être couverte par l'employeur.

Selon la Cour, un travailleur qui preste un préavis qui ne lui a pas été notifié régulièrement conserve son droit à une indemnité compensatoire de préavis. En prestant le préavis, le travailleur ne renonce pas à invoquer ni à couvrir la nullité du préavis.

En l'espèce, la Cour considère que la travailleuse a bien droit à une indemnité compensatoire de préavis, même après avoir obtenu la rémunération inhérente aux prestations accomplies durant le préavis.

Partant, la Cour condamne l'employeur à payer une indemnité compensatoire de préavis.

Que retenir ?

Lorsque l'employeur souhaite rompre un contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis, la lettre de licenciement doit être envoyée par courrier recommandé ou signifiée par exploit d'huissier. L'employeur ne peut pas communiquer un courrier de la main à la main.

Dans l'hypothèses où les règles de forme n'ont pas été respectées, le préavis est nul.

En pareille circonstance, selon la Cour du travail de Bruxelles, si le travailleur preste un préavis qui lui a été notifié irrégulièrement, au terme du préavis, il peut réclamer une indemnité compensatoire de préavis à l'employeur.

Le coût du licenciement pour l'employeur peut donc doubler : le travailleur a droit à une rémunération pendant la prestation du préavis, ainsi qu'à une indemnité compensatoire de préavis égale à cette rémunération, au terme du préavis.

Source : C. trav. Bruxelles (4e ch.), 28 novembre 2017, R.G. n° 2016/AB/176, *inédit*.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be