

déraisonnable d'un licenciement tel que prévu par la convention collective de travail n° 109, qu'un licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En toute hypothèse, *Jeanne* ne démontre pas subir un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis (qui couvre le dommage matériel et moral qui résulte de la cessation du contrat).

(...)

IV. Les dépens

Concernant le lien d'instance qui oppose le C.H.B. et BPost dans le cadre d'une demande en intervention forcée à visée conservatoire, c'est également le C.H.B. qui « succombe » en obtenant, par ailleurs, gain de cause sur la question litigieuse du respect du délai de trois jours de notification du motif grave.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

(...)

Siég. : Mme **M. Duriaux**, MM. **J.-M. Erniquin** et **J.-M. Messotten**. Greffier : M. **L. Descamps**.
Plaid. : M^{es} **J. Clesse**, **S. Robida** et **I. Thomas** (*loco M. Dal*).

J.L.M.B. 22/297

N.D.R.L. : Le jugement réformé est publié dans le n° 2021/30 de *cette revue*, p. 1367.

Observations

La preuve de la notification du motif grave par lettre recommandée à la poste

1. Le congé pour motif grave est soumis au respect de plusieurs conditions. L'une d'elles consiste en ce que le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Contrairement à la notification de la rupture qui n'est soumise à aucune règle de forme⁷, la notification du motif grave doit être faite, à peine de nullité, par lettre recommandée à la poste, par exploit d'huissier ou par la remise d'un écrit à l'autre partie qui le signe pour réception⁸. En pratique, la lettre recommandée est souvent usitée en raison de son faible coût et du fait qu'elle permet – en principe – à l'expéditeur de conserver une preuve de son envoi dans le délai légal. L'article 131, 9°, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques définit en effet l'envoi recommandé comme un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire. En cas de litige, la preuve du respect des délais prévus par la loi repose sur la partie qui invoque le motif grave⁹ ; en cas de notification par lettre recommandée, cette personne doit donc être en mesure de prouver que la lettre a été envoyée – et non reçue – dans le délai

⁷ J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2^e éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 448 et W. VAN EECKHOUTTE, A. DE BECKER, F. CLAUSE, I. HEIRBAUT et L. NISSEN, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2021, p. 447.

⁸ Article 35, alinéas 5 et 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁹ Article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Voy. également Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 81 et 82.

légal¹⁰. Cependant, des difficultés naissent lorsque l'auteur de la rupture affirme avoir remis la lettre à la poste dans le délai, alors que l'autre partie affirme le contraire. Elles sont exacerbées lorsque la poste ne traite pas le courrier reçu le jour même ou en cas d'erreur du guichetier lorsqu'il affranchit le courrier. Les deux arrêts publiés ci-dessus offrent l'occasion de faire le point sur les difficultés que peuvent rencontrer les expéditeurs qui confient leurs envois par recommandé à BPost, que ce soit en recourant à un service postal spécifique tel « *Collect & Stamp* » (n^{os} 2 à 4) ou en se déplaçant personnellement au bureau de poste (n^{os} 5 à 7)¹¹.

2. BPost propose, à destination des entreprises, un service qu'elle nomme « *Collect & Stamp* » et une application du même nom. Il s'agit d'un service qui peut être utilisé entre autres pour les envois par recommandé et grâce auquel l'entreprise expéditrice n'a qu'à préparer le courrier qu'elle entend envoyer et le déposer dans un sac prévu à cet effet. Ensuite, BPost se charge d'enlever le courrier dans les entreprises et de l'emmener dans l'unique centre d'affranchissement du pays appelé « *Franking Factory* ». Dans ce centre, le courrier est affranchi et encodé dans le système informatique. Ensuite, le récépissé de l'envoi est retourné à l'expéditeur qui le reçoit avec son courrier dans les jours qui suivent. Il existe également la possibilité de recevoir un récépissé électronique, les machines de BPost photographiant la zone d'adressage de l'envoi recommandé pour créer le récépissé¹². Ce service de BPost a été au cœur de plusieurs décisions que nous pouvons répartir en deux catégories : celles où le cachet de la poste a été apposé le lendemain du dépôt de la lettre et celles où il est fait référence à plusieurs dates différentes pour un même pli.

3. Tout d'abord, il est des cas où l'employeur soutient avoir remis un courrier à BPost un certain jour alors que le cachet de la poste a été apposé le lendemain¹³.

Dans un premier arrêt, il était question du service « *Servipost* », lequel n'existe plus à notre connaissance. La cour du travail de Bruxelles considère, en s'appuyant sur les conditions générales de ce service, qu'il ne garantit pas l'envoi du courrier mais se charge uniquement de le remettre au service compétent de la poste pour procéder à son envoi. Dans son appréciation, la cour tient compte de la définition légale de l'envoi recommandé énoncée ci-dessus pour conclure que la remise d'une lettre au service « *Servipost* » de BPost ne peut pas être assimilée à un envoi recommandé dès lors que l'expéditeur ne reçoit, à ce moment, aucune preuve de la remise de la lettre aux services de la poste. Elle écarte en conséquence la thèse de l'employeur selon laquelle la date de remise au service « *Servipost* » doit être retenue et conclut que la date à prendre en compte est celle apposée sur l'enveloppe par les services compétents de BPost, soit le 21 mars, alors que le délai pour notifier le motif grave expirait le 20 mars¹⁴.

Dans une autre espèce, le travailleur avait été licencié le 23 novembre. L'enveloppe de l'envoi recommandé notifiant le motif grave portait un cachet du 28 novembre, soit un jour après l'expiration du délai. L'employeur – qui faisait usage du service

¹⁰ K. SALOMEZ, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Bruges, Die Keure, 2004, p. 41. Voy. également C. trav. Gand, div. Bruges (7^e ch.), 23 septembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 334.

¹¹ L'on n'abordera pas la question de l'utilisation d'autres méthodes d'envoi proposés par les services postaux, tels que les envois par *Taxipost secur*. Sur ce sujet, voy. O. COENEGRACHTS, « L'envoi par *Taxipost secur* et l'exigence d'un courrier recommandé à la poste en droit du travail », *Rev. dr. ULg.*, 2013, pp. 141 à 150 et W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail avec des annotations fiscales*, Liège, Kluwer, 2021-2022, pp. 2569 et 2570.

¹² Sur le service « *Collect & Stamp* », voy. les réponses aux questions fréquemment posées sur le site de BPost (<https://www.bpost.be/fr/business/faqs/faq/collect-stamp>).

¹³ Pour une illustration où était en jeu la recevabilité d'un mémoire en réplique au Conseil d'État, voy. C.E. (15^e ch.), 5 juillet 2011, R.G. n° 214.402, *S.A. Kalitta Air L.L.C.*

¹⁴ C. trav. Bruxelles (3^e ch.), 7 janvier 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 286.

« *Collect & Stamp* » – affirmait avoir remis le courrier à BPost dans le délai en le déposant dans le sac le 24 novembre. La deuxième chambre du tribunal du travail de Liège ne rejoint pas cette position. Elle affirme au contraire que le fait, pour un employeur, de faire usage d'un service de collecte de courrier organisé par BPost ne le dispense pas de son obligation de procéder à la notification du motif grave dans les formes et délais légaux. Si un employeur fait usage d'un tel service, il doit en assumer les risques et prendre les précautions qui s'imposent. L'action du travailleur en paiement d'une indemnité de rupture a donc été déclarée fondée¹⁵.

Dans un cas similaire, la quatrième chambre du tribunal du travail de Liège a tranché dans un sens analogue. Le récépissé de l'envoi recommandé indiquait la date du 14 mars, alors que le délai expirait la veille. L'employeur, qui recourait au service « *Collect & Stamp* », invoquait le fait que le courrier avait été placé le 13 mars dans le sac repris par BPost. Le tribunal considère que la seule preuve certaine est le cachet apposé par la poste sur le récépissé du recommandé. Il conclut donc au non-respect du délai de trois jours¹⁶.

4. Il est également arrivé que des discordances soient relevées entre la date figurant sur le récépissé de l'envoi et les données informatiques voire avec la date apposée sur l'enveloppe reçue par le destinataire¹⁷.

Dans une affaire jugée par la cour du travail de Bruxelles le 14 février 2017¹⁸, le délai pour communiquer le motif grave au travailleur expirait le 16 juillet. Le travailleur invoquait l'historique de BPost indiquant que le courrier avait été trié le 17 juillet à 20 heures 37. L'employeur, quant à lui, n'était pas en mesure de produire le récépissé de l'envoi recommandé mais avançait qu'il faisait usage du service d'enlèvement postal offert par BPost – dont le nom est inconnu en l'espèce – et qu'un enlèvement avait eu lieu le 16 juillet à 13 heures 24, mais pas le lendemain. La cour du travail a considéré que la remise d'une lettre recommandée à un service de collecte postale n'équivaut pas à un envoi recommandé dès lors que ce service doit encore remplir les formalités nécessaires pour l'envoi recommandé.

Dans un jugement du 8 novembre 2021, le tribunal du travail de Liège, division de Namur, relève que le courrier a été accepté par BPost pour dépôt définitif le 11 septembre à 22 heures 16 alors que l'envoi a été trié le 12 septembre à 00 heures 23 – moment de l'estampillage du courrier. Le travailleur – demandeur en justice – affirmait que l'utilisation de l'application « *Collect & Stamp* » par l'employeur devait être assimilée au service « *Servipost* ». Il invoquait l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 7 janvier 2011 pour affirmer que la date à prendre en considération était le 12 septembre, et que l'envoi devait donc être considéré comme tardif. L'employeur, quant à lui, produisait le récépissé daté du 11 septembre. Contrairement à la cour du travail de Bruxelles, le tribunal affirme que l'application « *Collect & Stamp* » doit être considérée comme un service digital de BPost et non comme celui d'une société tierce chargée de transmettre le courrier affranchi à BPost – comme c'est, selon le tribunal, le cas du service « *Servipost* ». S'agissant de la même entité juridique, le moment à prendre en considération est celui où l'employeur reçoit la preuve de son dépôt, soit le 11 septembre. Le délai a dès lors été respecté¹⁹.

¹⁵ Trib. trav. Liège, div. Liège (2^e ch.), 14 octobre 2019, R.G. n° 18/1334/A (inédit).

¹⁶ Trib. trav. Liège, div. Liège (4^e ch.), 7 septembre 2020, *Chr. D.S.*, 2021, p. 486.

¹⁷ Pour une illustration où était en jeu la recevabilité d'un recours introduit au Conseil d'État, voy. C.E. (6^e ch. réf.), 18 mars 2021, R.G. n° 250.159, *ISS Facility Services*.

¹⁸ C. trav. Bruxelles (3^e ch.), 14 février 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 188.

¹⁹ Trib. trav. Liège, div. Namur (3^e ch.), 8 novembre 2021, disponible sur www.terralaboris.be. Ce jugement est définitif.

Enfin, dans l'espèce ayant donné lieu au deuxième arrêt annoté, prononcé par la cour du travail de Liège le 19 avril 2022²⁰, un employeur devait notifier le motif grave au plus tard le 14 février. En faisant usage du service « *Collect & Stamp* » – que la cour décrit comme étant anciennement « *Servipost* »²¹ –, il a remis le courrier à cette date au préposé de BPost. Arrivé au centre d'affranchissement, le courrier a reçu un cachet « *Franking Factory* » mentionnant la date du 14 février. Cependant, l'enveloppe reçue par le travailleur est estampillée le 15 février. Le premier juge avait considéré que la seconde date devait prévaloir²². Mise à la cause en degré d'appel, BPost produit la version électronique du récépissé de cet envoi recommandé portant le même cachet « *Franking Factory* », mais avec la date du 15 février. BPost n'explique pas ces différences sinon en invoquant la possibilité de l'utilisation par erreur, le 15 février, d'un cachet daté du 14 février. Réformant le jugement sur ce point, la cour du travail retient finalement la date invoquée par l'employeur qui, selon elle, correspond à la date d'introduction dans le circuit postal compétent.

5. Des difficultés peuvent également naître lorsque l'auteur du congé se déplace à la poste pour assurer le dépôt de sa lettre recommandée. Dans un cas soumis à la cour du travail de Mons, l'employeur soutenait que la lettre avait été déposée en urgence à la poste le dernier jour du délai, soit le 20 novembre. Le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé produit par l'employeur portait le cachet postal manuel du 20 novembre, alors que l'enveloppe produite par le travailleur contenait d'une part le cachet postal manuel daté du 20 novembre et, d'autre part, la vignette autocollante d'affranchissement – imprimée par le programme informatique et dont la date est mise à jour automatiquement – portant la date du 21 novembre. La cour privilégie la date apposée sur la vignette par le programme informatique plutôt que celle apposée manuellement par le guichetier. Selon elle, il résulte de l'analyse de l'enveloppe que le cachet postal manuel a été apposé sur la vignette d'affranchissement préalablement collée sur l'enveloppe. Elle conclut donc à une erreur du guichetier qui n'a pas adapté adéquatement la date du cachet dont il s'est servi²³.

6. Dans les faits ayant donné lieu au premier arrêt annoté, prononcé par la cour du travail de Liège le 23 février 2022²⁴, l'employeur a envoyé une lettre notifiant le motif grave de licenciement au travailleur. Il produit le récépissé de l'envoi recommandé estampillé le 17 novembre. Ce courrier a fait l'objet d'un retour à l'expéditeur avec l'apposition d'un autocollant portant les mentions « *adresse insuffisante/incorrecte* ». L'adresse renseignée par l'employeur était identique à celle déjà utilisée à l'occasion de l'envoi d'autres courriers que le travailleur a reçus²⁵. Dans ce contexte, le travailleur soutenait que le courrier ne lui avait jamais été notifié. La cour du travail considère quant à elle que l'objectif de la notification par courrier recommandé dans les trois jours ouvrables du licenciement est d'informer avec exactitude la partie intéressée des griefs qui lui sont reprochés et d'empêcher que d'autres griefs soient invoqués ultérieurement. L'envoi par recommandé permet de conférer une date certaine à l'envoi. Par ailleurs, l'article 35 de la loi ne met pas à charge de l'employeur une obligation de résultat quant à la remise effective du courrier au travailleur. En l'espèce, il doit donc être considéré que le délai légal a été respecté.

²⁰ Publié ci-dessus p. 1320.

²¹ Dans le même sens, voy. H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Liège, Kluwer, 2020, p. 83.

²² Le jugement réformé est publié dans le numéro 2021/30 de cette revue, p. 1367.

²³ C. trav. Mons (3^e ch.), 28 avril 2015, *Chr. D.S.*, 2016, p. 191.

²⁴ Publié ci-dessus p. 1315.

²⁵ Sur les difficultés qui peuvent naître quant à l'adresse mentionnée par l'auteur de la notification, voy. not. H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, op. cit., pp. 91 et 92 et W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail avec des annotations fiscales*, op. cit., pp. 2552 et 2553, ainsi que la jurisprudence citée par ces auteurs.

7. Enfin, l'on peut imaginer encore une difficulté au moins : le traitement, par la poste, d'un pli recommandé comme un pli simple. Cette hypothèse est visée par une décision rendue par la cour du travail de Bruxelles dans le contexte d'un congé moyennant préavis, mais il n'est pas impossible qu'une situation comparable apparaisse dans le cadre d'un licenciement pour motif grave. Les faits sont les suivants : un employeur a notifié par courrier un licenciement moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} mars 2012. Quelques mois plus tard, l'organisation syndicale du travailleur a invoqué la nullité du préavis qui aurait été notifié par courrier simple et non par courrier recommandé. Le litige est porté devant les juridictions du travail. L'employeur produit le récépissé de l'envoi recommandé duquel il ressort que le coût de l'affranchissement correspond à celui d'un envoi par recommandé. La cour déboute le travailleur en considérant que si les services postaux ont traité, par erreur, un envoi recommandé comme un pli ordinaire, cette erreur n'entache pas la validité du congé moyennant préavis²⁶.

8. Il résulte de l'analyse de la jurisprudence de ces dernières années que, dans des cas où la preuve de la date d'un envoi par recommandé faisait difficulté, les magistrats ont tranché dans des sens divers, donnant tantôt la préférence à la date qui était située dans le délai, tantôt pas. En tout état de cause, il ne peut pas être fait l'économie d'une appréciation au cas par cas. Il peut en être déduit que si l'employeur notifie le motif grave le dernier jour du délai, il est préférable qu'il se rende dans un bureau de poste ou dans un point poste pour déposer la lettre recommandée et qu'il vérifie la date apposée sur le récépissé. Il est par ailleurs indispensable de conserver précieusement celui-ci²⁷. Si les bureaux ou points poste sont déjà fermés, il est recommandé de s'adresser en urgence à un huissier de justice plutôt que de compter sur le passage du préposé de la poste en fin de journée dans le cadre du service « *Collect & Stamp* ». Le coût de l'exploit sera vraisemblablement inférieur à celui d'une indemnité compensatoire de préavis si le congé devait être considéré comme irrégulier par les juridictions du travail.

Célia ZIMBILE
Assistante à l'ULiège
Avocate

**Cour du travail de Liège, division de Liège
(3^e chambre J)**

23 mai 2022

I. Contrat de travail - Droits et obligations des parties – Arriérés de salaire – Prescription - Matières civiles – Interruption – Reconnaissance de dette – Reconnaissance tacite.

II. Secrétariat social – Responsabilité contractuelle – Dommage causé à l'employeur – Fiches rectificatives – Intérêts de retard – Obligation de limiter son dommage.

1. La prescription de l'action du travailleur en paiement d'arriérés de salaires peut être interrompue par une reconnaissance de dette tacite de l'employeur, laquelle peut être déduite d'un ensemble de circonstances, telles que le fait que

²⁶ C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 26 octobre 2016, disponible sur www.terralaboris.be.

²⁷ Pour un cas où l'employeur n'a pas été en mesure de communiquer le récépissé de l'envoi par recommandé « pour des motifs singulièrement anormaux qu'il n'explique pas », voy. C. trav. Liège (3^e ch.), 8 juin 2018, *Chr. D.S.*, 2020, p. 26.