

Que faire en cas d'erreur dans une lettre de préavis ?

Par DENEFF Maureen - Legal advisor, le 12 mars 2021

Oups! Une erreur s'est glissée dans la lettre que vous venez d'envoyer à votre travailleur pour lui notifier son préavis. Des conséquences fâcheuses en vue? Et si oui, y'a-t-il moyen de les anticiper?

Pour rappel, la lettre de préavis doit au minimum mentionner la date de début du préavis et sa durée, sous peine de nullité.

Toutefois, une erreur dans cette date de début ou cette durée n'entraînera pas la nullité du préavis, qui restera donc valable. Mais cela ne veut pas dire pour autant que la partie à l'origine du préavis ne devra pas faire face à quelques difficultés...

La date de début est incorrecte

Si le préavis commence *trop tôt*, on peut, selon la jurisprudence, ne pas tenir compte de la date de début.^[1] Le préavis commencera alors automatiquement à la première date possible qui suit, soit pratiquement toujours le premier lundi qui suit la notification. Une date de début trop tôt ne conduit donc pas à la nullité du préavis, mais éventuellement au paiement d'une indemnité supplémentaire.

Toujours selon la jurisprudence, un préavis qui commence *trop tard* ne pose aucun problème. Le délai de préavis commence donc à courir à partir de cette date.^[2]

Le délai de préavis est incorrect

Le délai de préavis est trop court

Si vous notifiez un délai de préavis trop court, l'autre partie peut exiger une indemnité de préavis prenant en compte la partie manquante.

Pour être tout à fait complet :

- Le délai de préavis mentionné doit être effectivement presté. Le fait qu'il soit trop court ne change rien.
- La partie à l'origine du préavis ne peut pas tenter de rectifier cette erreur en envoyant rapidement un deuxième courrier qui notifierait un préavis correspondant au minimum légal. Un préavis, y compris le délai, est en effet toujours définitif et irrévocable. Un délai déjà notifié ne peut être modifié que de commun accord.

Le délai de préavis est trop long

Notifier un délai de préavis plus long est légalement permis : le préavis sera donc correct et devra être respecté par les deux parties.

Dans ce cas de figure, aucune indemnité supplémentaire ne peut donc être réclamée.

Si raccourcir unilatéralement la durée d'un préavis n'est pas permis, les parties pourront toujours conclure une convention corrigeant ce problème.

La date de fin est incorrecte

Mentionner la date de fin d'un préavis n'est pas obligatoire. Étant donné que cette date n'est jamais connue avec certitude lorsque le préavis émane de l'employeur, ce dernier a intérêt à ne pas la reprendre sur le courrier de notification.

En effet, un préavis qui vient de l'employeur peut, dans certains cas, être suspendu.

Des erreurs de calcul sont par ailleurs toujours possibles.

Si le courrier mentionne une date de fin et que le préavis dure plus longtemps, l'autre partie peut demander une indemnité pour cette prolongation.

L'adresse du travailleur est incorrecte

Vous envoyez par recommandé la lettre notifiant le préavis, mais elle vous revient — toujours fermée — quelques jours plus tard, car le travailleur n'habite plus à l'adresse indiquée. Le préavis est-il valable ?

En fait, cela dépend. L'employeur doit envoyer la lettre à la dernière adresse qu'il connaît. Si c'est bien le cas, le préavis sera notifié valablement, même si le travailleur n'habite plus à cet endroit et que la lettre, toujours fermée, revient chez l'employeur.

Le travailleur doit informer l'employeur de tout changement d'adresse. Il est conseillé de mentionner dans le règlement de travail le caractère obligatoire de ce genre de communication.

Par ailleurs, l'adresse de domicile n'est pas déterminante : si le travailleur a renseigné à l'employeur une adresse de résidence différente, la lettre doit être envoyée à cette adresse.

Si l'employeur a envoyé la lettre à l'ancienne adresse du travailleur alors qu'il avait eu connaissance de la nouvelle, le préavis sera nul. Le travailleur peut invoquer la nullité du préavis pour exiger une indemnité, car le licenciement, lui, continue d'exister.

[1] Cour du travail de Bruxelles, 24 mai 2013, *J.T.T.* 2013, 365.

[2] Cass. 10 décembre 1975, *J.T.T.* 1976, 293.