

NOTIFICATION DES MOTIFS DE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE PAR COURRIER RECOMMANDÉ ÉLECTRONIQUE - OÙ EN SOMMES-NOUS ?

écrit par Nathalie Schlenker | juin 16, 2026



À l'instar de nombreux autres domaines de notre société, les relations de travail sont de plus en plus numérisées. Citons par exemple la signature électronique des contrats de travail et la correspondance entre l'employeur et le salarié, qui s'effectue aujourd'hui presque exclusivement par voie électronique. Le licenciement subit lui aussi les effets de la numérisation. Dans la pratique, la question se pose de plus en plus souvent de savoir si la notification des motifs d'un licenciement pour motif grave peut être valablement effectuée par courrier recommandé électronique. L'article 35 de la loi sur les contrats de travail (WAO) définit la notion de motif grave comme suit : « On entend par motif grave le manquement grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. » Étant donné qu'un licenciement pour motif grave est soumis à des exigences formelles strictes, il est utile de bien situer la jurisprudence récente en la matière.

L'envoi recommandé électronique

Selon la loi relative aux services postaux, un envoi recommandé est un service qui, moyennant une rémunération fixe, offre une protection contre la perte, le vol ou l'endommagement, et dans le cadre duquel l'expéditeur reçoit, sur demande, une preuve de la date d'envoi ou de remise au destinataire. En vertu de cette loi, les envois recommandés papier et électroniques ont la même valeur juridique.

Le règlement eIDAS régit la variante électronique. Si un tel service répond aux conditions strictes de l'article 44 du règlement eIDAS, il est alors « qualifié » et particulièrement fiable. Ces prestataires agréés figurent sur les « listes de confiance de l'UE ».

Il existe également une solution hybride : l'envoi numérique, mais la remise physique si nécessaire — sans que le destinataire doive donner son accord au

préalable. Si l'envoi répond aux conditions de l'annexe II de la WER, il est assimilé à un envoi recommandé qualifié.

L'article 43 du règlement eIDAS stipule que les envois électroniques recommandés sont toujours admis comme preuve devant les tribunaux, même s'ils ne sont pas « qualifiés ». Si vous utilisez un service qualifié au sens du règlement eIDAS, il existe une forte présomption que les données ont été envoyées et reçues correctement, sans modification et au moment opportun par les personnes concernées.

Le Code de droit économique reconnaît en outre expressément la validité juridique de la communication électronique. L'article XII.15 du Code de droit économique stipule en effet que « *toute exigence légale ou réglementaire de forme pour la conclusion de contrats par voie électronique est remplie lorsque les qualités fonctionnelles de cette exigence sont préservées* ». La loi stipule donc que les contrats électroniques sont aussi valables que les contrats papier, pour autant que la technique numérique utilisée offre les mêmes garanties en matière d'identification, de preuve et d'inaltérabilité.

Procédure de licenciement pour motif grave et envoi par courrier recommandé électronique

L'article 35 de la loi WAO définit la procédure de licenciement pour motif grave comme suit :

« (...) Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

»

Lorsqu'une partie à la relation de travail a la certitude des faits constituant une faute grave, le licenciement doit être notifié à l'autre partie dans un délai de 3 jours ouvrables. La partie qui invoque le licenciement pour motif grave doit communiquer à l'autre partie les motifs précis à l'origine de la résiliation dans les 3 jours ouvrables suivant le licenciement. Sous peine de nullité, cette communication doit se faire par :

- Une lettre recommandée ;
- Un acte d'huissier de justice ;
- Un document écrit établi en deux exemplaires et signé contre récépissé.

Que dit la jurisprudence ?

Dans une affaire récente jugée le 13 octobre 2025 par le tribunal du travail d'Anvers, la validité juridique d'une notification envoyée par l'employeur par courrier recommandé électronique via « Connect Solutions » a été contestée. Le salarié a fait valoir que l'article 35 de la WAO n'autorisait que l'envoi d'une lettre recommandée classique par bpost. L'employeur a fait valoir qu'il avait eu recours à un service qualifié reconnu par la Commission européenne et que la notification était donc conforme.

Le tribunal a suivi ce raisonnement et s'est référé au principe de non-discrimination de l'article 43 du règlement eIDAS : un envoi électronique recommandé qualifié est juridiquement équivalent à une lettre recommandée sur papier et offre des garanties comparables, telles qu'une date fixe et une identification via « itsme ». Dans ce contexte, le tribunal a jugé que la notification était en soi valable et que la description du motif grave était également suffisamment précise. Il a toutefois constaté que l'employeur n'avait finalement pas réussi à s'acquitter de la charge de la preuve quant à l'existence et au bien-fondé du motif grave invoqué.

Cette distinction revêt une importance juridique : il ne s'agit pas ici d'un défaut de motivation de la notification, mais d'une preuve insuffisante du motif grave invoqué lui-même. L'arrêt souligne ainsi la différence entre la validité formelle de la notification et le bien-fondé matériel du motif de licenciement.

On retrouve une interprétation tout aussi stricte des exigences de forme dans la jurisprudence de la cour du travail d'Anvers. Dans un arrêt du 10 décembre 2024, la cour a jugé qu'une résiliation signée électroniquement via une plateforme telle que DocuSign ne répondait pas aux exigences de forme légales de la loi sur les contrats de travail, ce qui avait pour conséquence que la résiliation était en principe absolument nulle. La cour a ainsi souligné le caractère strict des

exigences de forme en matière de licenciement.

Dans un arrêt ultérieur rendu le 8 avril 2025 dans le même dossier, la cour du travail a examiné plus en détail les conséquences concrètes de cette nullité. Bien que la nullité ait été confirmée, la cour a qualifié le comportement de l'employeur d'abus de droit, car celui-ci n'avait invoqué la nullité qu'après que le salarié eut réclamé une indemnité de protection. À titre de sanction, il a été jugé que l'employeur ne pouvait plus invoquer la nullité, ce qui le rendait toujours redevable de l'indemnité de protection correspondant à quatre ans de salaire.

Ensemble, ces décisions montrent que la jurisprudence continue, d'une part, de veiller strictement au respect des exigences de forme en matière de licenciement, mais qu'elle intervient également de manière correctrice, d'autre part, lorsque ces règles sont invoquées de manière abusive ou stratégique.

Consentement aux notifications électroniques ?

L'article XII.25, §1 du WER repose sur un principe clair : nul ne peut être contraint de recevoir des notifications juridiques par voie électronique. Cela semble simple, mais dans la pratique, cela suscite justement de nombreuses discussions lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif grave et de la question de savoir si un consentement préalable est requis.

En effet, la jurisprudence n'est pas encore tout à fait unanime sur ce point. Ainsi, le 23 mai 2024, le tribunal du travail de Liège a statué de manière assez stricte qu'un envoi recommandé par voie électronique n'est valable que si le travailleur a explicitement consenti au préalable à ce mode de communication.

Dans son arrêt du 13 octobre 2025, le tribunal du travail d'Anvers a adopté une approche plus pragmatique. Il a estimé que la notification électronique était bien valide, car les conditions du règlement eIDAS étaient remplies et parce que la salariée avait effectivement ouvert l'envoi et y avait même répondu par e-mail. Il était également important de noter qu'il ne s'agissait pas d'une communication numérique imposée : si le message n'avait pas été ouvert, il aurait été automatiquement converti en un envoi recommandé classique via bpost.

Il convient toutefois de rester prudent. Même si la loi laisse une marge de manœuvre pour la communication électronique, il est préférable, dans la pratique, de privilégier la sécurité. Un consentement préalable reste donc fortement recommandé et peut être explicitement consigné dans le contrat de travail, le règlement du travail ou dans une déclaration de consentement distincte dans laquelle le salarié accepte sans ambiguïté les notifications électroniques.

Conclusion

La poursuite de la numérisation du droit du travail est clairement engagée, mais elle exige une précision juridique et une application rigoureuse dans la pratique.

La jurisprudence récente semble accepter, sous certaines conditions, les envois électroniques recommandés comme notification valable d'un licenciement pour motif grave. À cet égard, non seulement le respect du règlement eIDAS et le recours à un prestataire de services qualifié jouent un rôle, mais aussi des éléments factuels tels que la prise de connaissance effective par le salarié. Toutefois, la sécurité juridique reste pour l'instant limitée sur ce point, et le débat sur le consentement et la prise de connaissance n'est pas encore entièrement tranché.

Bien que certains tribunaux adoptent une approche pragmatique lorsqu'il apparaît que le salarié a effectivement ouvert le message et y a répondu, une incertitude subsiste. Le risque que la jurisprudence évolue vers des exigences plus strictes en matière de consentement ou de réception ne peut être exclu.

C'est pourquoi la prudence reste de mise. En l'état actuel de la jurisprudence, la lettre recommandée classique reste, d'un point de vue juridique et pratique, l'option la plus sûre pour la notification du motif grave. L'envoi recommandé électronique peut constituer un complément intéressant dans certains cas, mais les conditions d'application sont encore en cours d'élaboration, ce qui justifie aujourd'hui encore une certaine prudence.

Vous avez des questions concernant le licenciement ou vous souhaitez recourir à un envoi recommandé électronique ? Les avocats de Studio-Legale se feront un plaisir de vous aider.

Auteurs : Joost Peeters et Michalina Paprocka

Sources :

- Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE, JO L 257 du 28 août 2014 (règlement eIDAS) ;
- Loi du 3 juillet 1978 relative à la loi sur les contrats de travail (WAO), MB 22 août 1978, 9277 ;
- Loi du 26 janvier 2018 relative aux services postaux, MB 9 février 2018, 9855 ;
- Article XII.15 du WER ;

- Article XII.25, § 1 et § 7 du WER ;
- Cour du travail d'Anvers, 8 avril 2025, AR 2023/AA/254 ;
- Tribunal du travail d'Anvers, 13 octobre 2025, AR 25/227/A ;
- Tribunal du travail de Liège, 23 mai 2024, AR 23/90/A ;
- L. DE BETHUNE et L. DRECHSLER, « eIDAS II : la touche finale de la transition numérique européenne ? », Computerr. (NL) 2025, n° 4, 242.