



Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>21/1918/A</b>
Date du prononcé <b>29 mars 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/97</b>
En cause de : <b>CHALLENGE HANDLING SA C/ S D</b>

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 A

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

* Contrat de travail – motif grave – enquête par témoins
--

**EN CAUSE :**

**C H SA**, BCE 0459.890.856, Aéroport de Liège SN, 4460 GRACE-HOLLOGNE  
partie appelante,  
ayant comparu par son conseil Maître Frédéric HENRY, avocat à 4031 ANGLEUR

**CONTRE :**

**Monsieur D S**, RRN, domicilié à  
partie intimée,  
ayant pour conseil Maître Fatima OMARI, avocat à 4100 SERAING, rue de Rotheux 39, et  
ayant comparu par Maître Anne-Laurence HOLLANDERS.

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 décembre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 3 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11<sup>e</sup> Chambre (R.G. 21/1918/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 27 février 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour (art. 1057 C. jud.) invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 mars 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 mars 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 18 décembre 2023 ;
- les conclusions, conclusions de synthèse et conclusions de synthèse II de monsieur S., remises au greffe de la cour respectivement les 22 mai 2023, 25 septembre 2023 et 27 novembre 2023 ; son dossier de pièces remis le 15 décembre 2023 et à l'audience du 18 décembre 2023 ;

- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse d'appel de la SA C., remises au greffe respectivement les 24 juillet 2023 et 25 octobre 2023 ; son dossier de pièces remis le 5 décembre 2023.

Les parties ont été entendues à l'audience du 18 décembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES FAITS**

1.

Après avoir effectué diverses missions en qualité d'intérimaire pour la SA C H SA (société spécialisée dans la manutention au sol d'avions transportant des marchandises, opérationnelle depuis l'aéroport de Liège), ci-après dénommée la SA C ou l'employeur, Monsieur S, ci-après dénommé Monsieur S, est engagé par la SA C en date du 13 janvier 2020 dans les liens d'un contrat de travail à temps plein, pour une durée déterminée de 6 mois, en qualité d'ouvrier, ses prestations consistant principalement en manutention de fret aérien.

Plus spécifiquement, Monsieur S occupe la fonction de « highloader operator », c'est-à-dire qu'il lui incombe de charger et décharger les appareils à l'aide d'un engin au sol (appelé « highloader »).

2.

Un second contrat à durée déterminée est conclu pour les mêmes fonctions pour la période du 13 juillet 2020 au 12 janvier 2021.

3.

Le 14 juillet 2020, suite à un incident intervenu le matin même lors des opérations de chargement/déchargement d'un avion, incident que la SA C impute à Monsieur S, Monsieur S est entendu par Monsieur F.G, HR Manager, assisté de Madame M.G.

4.

À l'issue de cet entretien, Monsieur S accuse réception du document suivant lui notifiant son licenciement pour faute grave :

*« Monsieur,*

*Nous avons le regret de vous annoncer notre décision de mettre fin à votre contrat à durée déterminée en cours (date de fin de contrat le 12 janvier 2021).*

*Le motif de la décision est justifié par l'incident très grave que vous avez provoqué en transgressant à toutes les règles de sécurité à l'avion.*

*Vous n'avez respecté aucune des procédures qui vous ont été inculquées en formation.*

- *On ne ferme pas les portes des avions. Seuls les mécaniciens de la compagnie aérienne propriétaire de l'avion y sont autorisés*
- *Vous avez en plus utilisé un engin de piste qui ne sert pas à cette opération pour aller fermer la porte du lower deck arrière*
- *Vous n'avez pas signalé l'incident à la ligne hiérarchique*

*De plus, il n'y avait aucune urgence à la fermeture des portes puisque les opérations de chargement/déchargement avaient environ une heure d'avance sur le timing prévu.*

*Vous n'avez pas signalé l'incident, c'est le co-pilote qui a remarqué celui-ci et qui, immédiatement, l'a signalé à sa hiérarchie.*

*Conclusion :*

*Nous nous trouvons face à un problème GRAVE de sécurité. Si personne n'avait vu l'incident, l'avion aurait pu décoller et ne jamais arriver à destination. LACHS aurait été responsable de l'accident. Et mettre en péril, la survie de la société.*

*Vous avez, de plus, gravement atteint à la réputation de LACHS. Nous allons devoir faire à présent faire nos devoirs et prendre nos responsabilités pour réparer les dommages subis.*

*La compagnie aérienne se retrouve avec un avion cloué au sol pour une très longue période (indéterminée). Elle ne pourra donc pas répondre aux engagements pris avec ses clients. Son image en sortira ternie. Inutile de vous préciser que les coûts, tant en réparations, qu'en termes commerciaux, vont être énormes.*

*C'est pourquoi nous avons pris la décision de vous licencier ce jour, sans indemnité ni préavis pour faute grave dont le motif sera : « non-respect des règles de sécurité ».*

*Nous vous rappelons que vous êtes tenu par la réglementation RGPD et ses règles d'application chez LACHS à garder la confidentialité sur toutes les informations concernant votre occupation chez LACHS sous peine de poursuite.*

*Vous restituerez immédiatement tous les effets appartenant à LACHS qui vous ont été confiés dans le cadre de votre occupation.*

*Vos documents sociaux ainsi que votre solde vous parviendront dans les délais légaux par voie postale ».*

5.

Le 11 septembre 2020, le conseil de Monsieur S conteste le licenciement pour motif grave et adresse le courrier suivant à la SA C :

*«Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de Monsieur D S, lequel a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave par courrier du 14 juillet 2020.*

*Comme Monsieur S l'a indiqué, il conteste le licenciement dont il a fait l'objet et j'ai reçu mandat d'agir devant le Tribunal du Travail.*

*Je vous invite à me transmettre toutes les pièces en relation avec ce dossier.*

*La présente vous est adressée sans reconnaissance préjudiciable et sous réserve de tous droits.*

*Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs ».*

6.

Le 22 septembre 2020, la SA C répond en ces termes :

*«Cher Maître,*

*Nous faisons suite à votre courrier du 11 septembre 2020.*

*Conformément aux dispositions légales applicables, l'incident à l'origine du licenciement de Monsieur S a fait l'objet d'une enquête circonstanciée, qui a révélé plusieurs transgressions des règles et procédures applicables.*

*Ces faits qui auraient pu avoir des conséquences dramatiques en termes de sécurité aérienne et qui ont porté préjudice à LACHS, ont définitivement rompu la confiance que nous avons en Monsieur S.*

*Le motif grave étant établi, nous n'avons pas l'intention de vous transmettre des informations ou pièces complémentaires.*

*Nous vous prions, Maître, de recevoir nos salutations distinguées*

*P/O Y.S*

*General Manager*

*F.G HR Manager ».*

7.

Par requête du 28 juin 2021, Monsieur S introduit la présente procédure devant le Tribunal du travail de LIEGE, division LIEGE.

8.

Devant les premiers juges, Monsieur S sollicitait la condamnation de la SA C à lui payer :

- 12 276,30 EUR nets à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour absence de motif grave ;
- 8 695,71 EUR provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- les dépens.

## **II. LE JUGEMENT DONT APPEL**

9.

Par jugement du 3 novembre 2022, le Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE :

- reçoit les chefs de demande ;
- constate et dit pour droit que le motif grave n'est pas établi ;
- condamne la SA C à payer à Monsieur S une indemnité compensatoire de préavis fixée à un euro provisionnel ;
- constate et dit pour droit que le licenciement de Monsieur S est manifestement déraisonnable ;
- condamne la SA C à payer à Monsieur S une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, le tribunal octroyant la somme d'un euro provisionnel ;
- réserve à statuer sur le surplus, en ce compris la question des dépens ;
- renvoie la cause au rôle, les parties étant invitées à conclure quant aux montants définitifs réclamés.

## **III. L'APPEL ET POSITION DES PARTIES**

10.

Par requête du 27 février 2023, la SA C interjette appel de ce jugement et en postule la réformation. Elle postule que la cour :

- à titre principal :
  - o déclare le présent appel recevable et fondé ;
  - o condamne Monsieur S aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure, liquidées à 1 650 EUR pour chacune des instances ;
- à titre subsidiaire :
  - o ordonne une enquête afin que les rédacteurs des pièces 1 et 27 de son dossier de pièces (à savoir les rapports d'investigation et d'incident), Mesdames T O et C D, respectivement « Ramp manager » et « Quality-safety manager », soient auditionnées quant au contenu desdits rapports et aux faits qu'ils relatent,

- ordonne une enquête afin que Monsieur I, « ramp coordinator », soit auditionné afin qu'il puisse confirmer qu'à son départ de l'arrière de l'avion, la porte de l'avion était ouverte et que seul Monsieur S, à ses côtés jusqu'alors, est resté aux abords de celle-ci ;
- ordonne une enquête afin que Monsieur D A, alors expert opérationnel au sein de la SA C, puisse expliciter à la Cour précisément les images retenues par les caméras de surveillance ;
- réserve à statuer pour le surplus ;
- à titre très subsidiaire :
  - considère que le licenciement de Monsieur S n'est pas manifestement déraisonnable et partant, qu'il n'y a pas lieu de lui octroyer une quelconque indemnité ;
  - compense les dépens ;
- à titre infiniment subsidiaire :
  - réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par Monsieur S à 3 semaines de rémunération tenant compte d'une rémunération hebdomadaire de 434,72 EUR ;
  - réduise l'indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 5 216,64 EUR bruts ;
  - compense les dépens.

#### 11.

Dans ses premières conclusions, Monsieur S sollicite la confirmation du jugement dont appel et postule :

- à titre principal :
  - qu'il soit dit pour droit qu'aucune faute grave ne peut lui être reprochée et qu'il a fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable ;
  - la condamnation de la SA C au paiement des sommes suivantes :
    - 5 061,03 EUR nets à titre d'indemnité de préavis ;
    - ainsi qu'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 10 003,82 EUR lesquels doivent être qualifiés « de dommages et intérêts puisqu'ils indemnisent le dommage subi » ;
  - la condamnation de la SA C aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 1 650 EUR pour chacune des instances et la somme de 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- à titre subsidiaire :
  - à supposer qu'il ne soit pas fait droit à ses réclamations, que l'indemnité de procédure soit réduite puisqu'il bénéficie de l'aide juridique de seconde ligne.

#### **IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL**

12.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

## **V. DISCUSSION**

### **5.1. Indemnité compensatoire de préavis**

#### **A. Dispositions et principes applicables**

13.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu ».*

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

*« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

14.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ou, en d'autres mots, fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave.



Ces motifs doivent dès lors être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier la gravité et de vérifier si le motif invoqué devant lui s'identifie avec ceux qui ont été notifiés<sup>1</sup>.

L'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé<sup>2</sup>.

15.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail encore, la partie qui invoque un motif grave doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

*« (...) 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 (...) ».*

Il résulte de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui justifie le licenciement.

16.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>3</sup>.

Pour acquérir une certitude suffisante, l'employeur peut être amené à diligenter des mesures d'instruction, le délai de trois jours ouvrables commençant à courir au terme de ces mesures. Ces mesures d'instruction ne peuvent cependant avoir pour objectif de retarder artificiellement le point de départ dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ou de permettre à l'employeur d'acquiescer la preuve des faits<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Voy. en ce sens : Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I, 900

<sup>2</sup> Voy. en ce sens : Cass., 2 avril 1965, Pas. 1965, I, 827.

<sup>3</sup> Voy. en ce sens: Cass., 11 janvier 1993, Pas. 1993, I, p.31

<sup>4</sup> Voy. en ce sens: M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp.75 et s.

La connaissance des faits doit être effective dans le chef de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail. La simple possibilité de connaître les faits ne fait pas courir le délai, même si l'entreprise aurait pu être organisée de manière différente de manière telle que la personne qui a le pouvoir de donner le congé soit informée plus tôt<sup>5</sup>.

Lorsque l'employeur reproche au travailleur des fautes multiples ou répétées, le licenciement doit intervenir dans les trois jours de la prise de connaissance du dernier fait commis<sup>6</sup>.

17.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail déroge expressément à la règle que la charge de la preuve incombe au demandeur à l'action, imposant à la partie qui a rompu le contrat de travail pour motif grave la double preuve précitée<sup>7</sup>.

Le congé pour motif grave n'est soumis à aucune règle de forme<sup>8</sup>. La preuve du congé pour motif grave peut être rapportée par toute voie de droit<sup>9</sup>.

18.

Les articles 35, alinéas 5 et 6, de la loi précitée disposent que, à peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier ou encore 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 (article 35, alinéa 7, de cette même loi).

19.

Les conditions de légalité du congé pour motif grave doivent d'office être examinées par le juge qui doit vérifier leur respect par la partie qui a rompu le contrat de travail<sup>10</sup>.

20.

Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties signifie que le travail doit cesser dès que le congé pour motif grave a été notifié. La définition du motif grave et plus particulièrement la condition de l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle est incompatible avec la

---

<sup>5</sup> Voy. en ce sens: Cass., 14 mai 2001, JTT, 2001, p. 390

<sup>6</sup> Voy. en ce sens : C. trav. Bruxelles, 14 avril 1974, Bull. F.E.B., 1977, p. 457

<sup>7</sup> Voy. en ce sens : V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave. Tome 2. Première Partie « La charge de la preuve des faits constitutifs de motif grave », Titre TT « La preuve du congé pour motif grave et le droit du travail », pp.40 et suivantes

<sup>8</sup> Voy. en ce sens : Cass. 12 octobre 1998, JTT, 1999, p. 79 ; C. Trav. Mons, 24 novembre 1993, JTT, 1994, p.73

<sup>9</sup> Voy. en ce sens : Cass., 5 décembre 1994, JTT, 1995, p.25

<sup>10</sup> Voy. en ce sens : Cass., 22 mai 2000, S.99.0046.F, Pas. 2000/1, p.943 ; V. VANNES, in La rupture du contrat de travail pour motif grave, évolution, aspects techniques et applications diverses, Tome 1, Anthémis, p.39

continuation de l'engagement même pour une courte période après la notification du congé pour motif grave<sup>11</sup>.

## **B. Applications en l'espèce**

### *1. Position des parties*

21.

La SA C reproche à Monsieur S, à titre de motif grave, « *l'incident très grave que vous avez provoqué en transgressant toutes les règles de sécurité de l'avion* ».

Sur base de la lettre de congé et de notification des motif graves rédigée le 14 juillet 2020, cet incident consiste à :

1. avoir fermé la porte du « lower deck arrière » d'un avion, en utilisant un engin de piste qui ne sert pas à cette opération, alors que seuls les mécaniciens de la compagnie aérienne propriétaire de l'avion y sont autorisés ;
2. ne pas avoir signalé l'incident à la ligne hiérarchique ;
3. par conséquent, ne pas avoir respecté les règles de sécurité ;
4. ce qui a eu pour conséquences :
  - a. d'endommager la porte ;
  - b. d'engendrer un grave problème de sécurité ;
  - c. de clouer un avion au sol pour une très longue période ;
  - d. d'empêcher la société de répondre aux engagements pris avec ses clients ;
  - e. de nuire gravement à la réputation de la SA C ;
  - f. d'engendrer d'énormes coûts, tant en réparations, qu'en termes commerciaux.

22.

Monsieur S conteste être l'auteur des manipulations qui lui sont reprochées et qui auraient endommagé la porte d'un avion en date du 14 juillet 2020.

Il conteste également avoir reconnu les faits lors de l'entretien qui s'est déroulé le 14 juillet 2020 au sein de la SA C et à l'issue duquel il a contresigné une lettre de congé et de notification des motif graves.

### *2. Du double délai de 3 jours*

23.

Il n'est pas contesté ni contestable que les délais prescrits aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectés.

### *3. De la réalité des motifs*

---

<sup>11</sup> Voy. en ce sens : Cass., 1<sup>er</sup> juin 1981, JTT, 1981, p.295 concl., Av. gén. LENAERTS ; H. BECKERS et A. MORTIER, in Etudes pratiques de droit social, « Le licenciement pour motif grave », p.23, n°25

24.

Il convient dès lors d'examiner la réalité du motif grave reproché à Monsieur S.

25.

Pour rappel, il est reproché à Monsieur S d'avoir provoqué un incident très grave en ne respectant pas les règles de sécurité, soit :

1. avoir fermé la porte du « lower deck arrière » d'un avion, en utilisant un engin de piste qui ne sert pas à cette opération, alors que seuls les mécaniciens de la compagnie aérienne propriétaire de l'avion y sont autorisés ;
2. ne pas avoir signalé l'incident à la ligne hiérarchique.

Cet incident a eu pour conséquences selon la SA C :

1. d'endommager la porte arrière de l'avion ;
2. d'engendrer un grave problème de sécurité ;
3. de clouer un avion au sol pour une très longue période ;
4. d'empêcher la société de répondre aux engagements pris avec ses clients ;
5. de nuire gravement à la réputation de la SA C ;
6. d'engendrer d'énormes coûts, tant en réparations, qu'en termes commerciaux.

26.

Pour rapporter la preuve de cet incident grave, la SA C se fonde sur :

- la reconnaissance des faits par Monsieur S en date du 14 juillet 2020 attestée par le paraphe qu'il a apporté à la lettre de congé et de notification des motifs graves rédigée le 14 juillet 2020 notifiant les motifs du licenciement pour motif grave ;
- une photographie qui attesterait des dommages causés à l'appareil<sup>12</sup>. Cette pièce ne contient aucune référence (à l'exception de la mention CAL OCC et de numéros de téléphone) ni date ;
- un mail de Monsieur F.G adressé à son conseil en date du 16 septembre 2020, lui transmettant le courrier du conseil de Monsieur S contestant son licenciement, et affirmant que « *verbalement à la signature de son document de licenciement, il<sup>13</sup> n'a pas su justifier son acte que par de l'inattention, de la fatigue, et qu'il était pressé d'en finir... alors que toutes les opérations étaient en avance ce jour-là* »<sup>14</sup> ;
- un rapport d'incident manuscrit dressé à la suite de l'incident<sup>15</sup> désignant nommément Monsieur S comme l'auteur de la manipulation litigieuse réalisée à 5h00<sup>16</sup> du matin le 14 juillet 2020 :
  - o l'identité de l'auteur de ce rapport n'est pas mentionnée ;

---

<sup>12</sup> Pièce 7 du dossier de la SA C

<sup>13</sup> Lire Monsieur S

<sup>14</sup> Pièce 25 du dossier de la SA C

<sup>15</sup> Pièce 27 du dossier de la SA C

<sup>16</sup> C'est la cour qui souligne

- ni le moment auquel ce rapport a été rédigé ;
- un mail<sup>17</sup> adressé par Monsieur Y.Z (Cal OCC de CHALLENGE GROUP) à une série de destinataires en date du 14 juillet 2020 à 7h41 les informant de dommages dans la porte cargo inférieure arrière de l'avion OO-ACF ;
  - ce mail ne permet pas de voir si le rapport d'incident précité y était joint ou pas ;
- un mail<sup>18</sup> de Monsieur SN (Ops Team Leader de LACHS) à une série de destinataires le 14 juillet 2020 à 8h26 ayant pour sujet « INCIDENT REPORT OO-ACF » et les informant que l'avion OO-ACF est « AOG », soit au sol, après que l'ouvrier du highloader a pris lui-même la décision de fermer la porte arrière du ventre de l'avion, après la fin du chargement du ventre arrière, et ait utilisé le highloader pour effectuer cette opération et ait endommagé la porte ;
  - ce mail ne permet pas de voir si le rapport d'incident précité y était joint ou pas ;
- un rapport d'investigation dressé le 15 juillet 2020<sup>19</sup> par Mesdames O et D, respectivement Ramp manager et Quality-Safety Manager (et transmis le 15 juillet à 18h32) relatant que :
  - l'incident a eu lieu le 14 juillet 2020 à 6H45<sup>20</sup> sur le vol FRH502/14 à la RAMP-Stand 50 E ;
  - <sup>21</sup> *DESCRIPTION DE L'EVENEMENT (...)*  
*Le personnel de C A a déclaré avoir trouvé la porte de la soute inférieure arrière endommagée lors de la "vérification avant départ" (voir le rapport complet dans les dossiers QR).*

*L'enquête de piste et l'entretien avec le superviseur de piste ont révélé :*

- *Que le Highloader operator (HO) n'a signalé aucun dommage à la porte avant de charger la soute inférieure arrière*
- *Que le HO a chargé la soute inférieure arrière avec un assistant*
- *Qu'après le chargement de la soute inférieure arrière, le responsable du chargement vérifie le chargement*
- *Qu'une fois la vérification de la soute inférieure arrière terminée, le responsable du chargement et l'assistant de la soute inférieure ont quitté le Highloader*
- *Que le HO a décidé de fermer la porte de la soute inférieure arrière depuis la plate-forme du highloader*
- *Qu'une fois la porte fermée, il a retiré highloader de l'avion et a poursuivi ses tâches habituelles*
- *Que lors de la vérification avant départ, l'équipe ACE a trouvé la porte de la soute inférieure arrière fermée et endommagée*

---

<sup>17</sup> Pièce 27 du dossier de la SA C

<sup>18</sup> Pièce 27 du dossier de la SA C

<sup>19</sup> Pièces 1 et 30 du dossier de la SA C

<sup>20</sup> C'est la cour qui souligne

<sup>21</sup> Traduction libre reprise dans les conclusions de la SA C et non contestée par Monsieur S

- *Que la maintenance a appelé le superviseur de piste en service, lui a demandé qui avait fermé la porte et l'a informé des dégâts*
- *Que le superviseur de piste n'était pas au courant des dommages et a appelé le Highloader operator qui était la dernière personne de Lachs présente sur la soute inférieure arrière*
  - *Que le Highloader operator a admis avoir fermé la porte tout seul sans avoir reçu d'instructions à cet effet*
  - *Que le Highloader operator a reconnu avoir fermé la porte avec le highloader*
- (...) (Causes) HUMAINES
  - Non-respect des instructions/procédures;*
    - *le Highloader operator a pris initiative de fermer la porte du 00-A CF alors que ce n'est pas autorisé*
    - *le HO n'a pas utilisé l'équipement adéquat pour fermer la porte*
    - *le HO n'a pas rapporté le dommage*
  - Selon l'entrevue tenue entre le superviseur de piste et l'agent de piste:*
    - *le HO n'a pas remarqué le dommage à la porte (juste à côté de ses pieds)*
    - *le HO a déclaré qu'il savait qu'il ne pouvait pas fermer la porte et qu'il savait que lorsqu'il devait fermer une porte d'avion, il devait utiliser les escaliers de maintenance » ;*
- *ce rapport contient la photo déposée par la SA C en pièce 7 de son dossier ;*
- un tableau qui attesterait du planning en date du 14 juillet 2020 qui mentionne :
  - *le nom de 8 agents de piste dont celui de Monsieur S, auquel est accolée une mention « 1 », surlignée en jaune (3 autres agents de piste sont mentionnés de la même façon) ;*
  - *le nom de 2 agents coordinateurs dont celui de Monsieur I ;*
  - *le nom du « Ramp Supervisor », Monsieur M.G ;*
- des extraits de vidéo des caméras de surveillance qui montrent notamment les opérations de déchargement/chargement d'un avion (de couleur blanc et vert) durant un peu plus de 7 minutes et à l'arrière de cet avion :
  - *l'intervention d'un high loader (dont la plate-forme attenante est une première fois abaissée à 2 minutes 08 secondes, puis relevée à 4 minutes 16 secondes, pour être abaissée une seconde fois à 5 minutes 47 secondes, laissant alors apparaître la plate-forme de commande, le high-loader quittant les lieux à 7 minutes 20 secondes).*

27.

S'agissant de ces éléments, la cour considère qu'ils sont à ce stade de la procédure insuffisants pour rapporter la preuve des faits reprochés à Monsieur S. En effet :

27.1.

La signature que Monsieur S a apposée sur la lettre de congé et de notification des motifs graves en l'accompagnant de la mention « Pour réception » ne peut être interprétée comme une reconnaissance des faits reprochés. L'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail est clair à cet égard.

## 27.2.

L'affirmation de Monsieur F.G, HR Manager de la SA C, plusieurs mois après les faits et alors que le dossier devient litigieux, au conseil de la SA C selon laquelle à la signature de ce courrier, Monsieur S « n'a pas su justifier son acte que par de l'inattention, de la fatigue, et qu'il était pressé d'en finir » n'est pas suffisamment probante alors qu'aucun procès-verbal contradictoire de l'entretien n'est déposé et que ces éléments n'ont pas été repris dans la lettre de congé et de notification des motifs graves remise à Monsieur S à l'issue de l'entretien.

## 27.3.

Seul le rapport d'incident manuscrit déposé à la pièce 27 du dossier de la SA C identifie Monsieur S comme l'auteur de l'incident. Or, ce rapport, outre le fait qu'il ne comporte aucune signature, ne mentionne pas l'identité de son auteur ni le moment où il a été rédigé.

Contrairement à ce que soutient la SA C, il ne ressort pas des courriels envoyés par Monsieur Y.Z le 14 juillet 2020 à 7h41 et par Monsieur S.N le 14 juillet 2020 à 8h26 que ce rapport d'incident était joint en annexe.

## 27.4.

Le rapport d'investigation rédigé par Mesdames O et D en date du 15 juillet 2020 :

- ne mentionne pas les personnes entendues pour établir les constats repris dans ce rapport ;
- ne mentionne pas le nom de Monsieur S mais vise clairement un highloader en particulier puisque ce rapport précise le parcours de formation de ce dernier ;
- mentionne que l'incident s'est produit à 6h45 alors que le rapport d'incident évoqué au point précédent mentionne, lui, 5h00.

## 27.5.

A le supposer probant, l'extrait de planning déposé par la SA C ne dit rien des horaires de Monsieur S le 14 juillet 2020 ni de son affectation à la rampe litigieuse (soit d'après le rapport d'investigation la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14 ).

## 27.6.

Enfin, les images de vidéosurveillance :

- ne mentionnent aucune date, ni aucune heure, ni le lieu de la captation d'image ;
- ne filment pas directement la porte arrière de l'avion ni le flanc gauche de l'avion<sup>22</sup> mais uniquement le flanc droit et l'avant de l'avion ;
- permettent difficilement d'identifier, pour la plupart des images, les personnes présentes sur les lieux.

## 28.

La cour considère cependant que :

---

<sup>22</sup> En se plaçant dans le sens de l'avion

## 28.1.

Le rapport d'investigation a été rédigé par Mesdames T.O et C.D, respectivement Ramp manager et Quality-safety manager, dans un cadre spécifique qui, selon la SA C, en fonction des règles énoncées par l'EASA (The European Union Aviation Safety Agency), permet à ces dernières d'exercer leur fonction de manière indépendante.

## 28.2.

Il ne peut être contesté que, très tôt dans la matinée du 14 juillet 2020, un incident a eu lieu sur la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14. Le 1<sup>er</sup> mail envoyé par Monsieur Y.Z à ce sujet avertissant une série de destinataires de l'incident a été envoyé dès 7h41.

## 28.3.

Il ne ressort d'aucun document que Monsieur S, aurait contesté lors de l'entretien du 14 juillet 2020 avoir travaillé ce matin-là ou encore ne pas avoir travaillé sur la rampe litigieuse, soit la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14.

A supposer même que Monsieur S se soit senti incapable d'exprimer une telle contestation lors de l'entretien du 14 juillet 2020, la cour relève que le courrier de son conseil adressé à la SA C en date du 11 septembre 2020 ne fait mention d'aucune contestation en ce sens.

## 29.

En l'espèce, il existe des contestations factuelles majeures entre les parties.

Dans ces conditions, la cour du travail estime devoir procéder à des enquêtes comme dit au dispositif du présent arrêt.

## 30.

Par ailleurs, la cour relève qu'en termes de conclusions, Monsieur S se contente de contester en cascade les reproches qui lui sont adressés, arguant qu'il n'y a pas de preuve :

- qu' il aurait fermé la porte ;
- que la fermeture a eu lieu avec un engin non approprié ;
- qu'il aurait causé un dommage à la porte ;
- qu'il n'entendait pas le signaler ;
- de la chronologie des événements ;
- qu'il y avait une quelconque malveillance dans son chef ;
- qu'il connaissait les procédures applicables.

Certes, dans la matière de la rupture du contrat de travail pour motif grave, l'employeur qui met fin au contrat de travail pour motif grave doit établir la réalité des motifs reprochés.

Cependant, il y a lieu de distinguer les notions de charge de la preuve et d'administration de la preuve.



Concernant la seconde, la loyauté impose à chaque partie de joindre au dossier toutes les pièces dont elle dispose et qui sont nécessaires à la manifestation de la vérité. Aucun plaideur ne peut se retrancher dans le silence et l'abstention, sous le prétexte que la charge de la preuve incombe à son adversaire, s'il dispose d'éléments de preuve dont ce dernier pourrait utilement se prévaloir<sup>23</sup>.

En l'espèce, la cour regrette que Monsieur S ne donne pas sa version des faits de cette journée (quel était son horaire de travail le 14 juillet 2020 ? A quelle rampe a-t-il été affecté et à quel vol ? Avec quels collègues ? S'il a été affecté à la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14 : quelle est sa description des faits ? ...) et l'invite à l'éclairer en ce sens lorsque la cause sera à nouveau fixée à l'issue de la procédure d'enquête.

La cour invite également la SA C à répondre aux interrogations de la cour émises aux points précédents des motifs et qui, le cas échéant, ne trouveraient pas réponse dans le cadre de l'enquête (notamment quant aux horaires de travail de Monsieur S le 14 juillet 2020 par la production des documents de travail imposés par la législation sociale et quant à la détermination du lieu et du moment où les images vidéo ont été prises).

31.

Il y a lieu de réserver à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

---

<sup>23</sup> Voy. en ce sens : V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave. Tome 2. Première Partie « La charge de la preuve des faits constitutifs de motif grave », Titre TT « La preuve du congé pour motif grave et le droit du travail », pp.40 et suivantes

**PAR CES MOTIFS,****LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Dit l'appel recevable ;

Avant faire droit au fond du litige, la cour autorise, conformément aux articles 915 et suivants du Code judiciaire, la preuve par témoins, et ordonne, vu les articles 916 et 917 du Code judiciaire, que soient entendus en qualité de témoins, lesquels seront convoqués par le greffe à qui les parties communiqueront, **au plus tard pour le 25 avril 2024**, les adresses qui leur sont connues :

- Mesdames T O et C D, respectivement « Ramp manager » et « Quality-safety manager » de la SA LACHS ;
- Monsieur A I, « ramp coordinator » de la SA C au moment des faits litigieux ;
- Monsieur D A, expert opérationnel au sein de la SA C au moment des faits.

Les faits dont la cour admet la preuve sont :

- **concernant Mesdames T O et C D :**
  - la description de leur fonction et de leur nécessaire indépendance au regard des règles de l'EASA ;
  - le contenu du rapport d'investigation et du rapport d'incident (pièces 1 et 27 de la SA C) et les faits qu'ils relatent ;
    - en ce compris les interrogations de la cour contenues aux points 25.3. et 25.4 des présents motifs ;
  - la question de savoir si les images de vidéosurveillance déposées par la SA C en pièce 32 de son dossier ont été prises le 14 juillet 2020 sur la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14, Avion OO-ACF au moment où Monsieur S et Monsieur I s'y trouvaient ;
  - la question de savoir si elles ont visionné ces images pour rédiger leur rapport d'investigation ;
  - la question de savoir :
    - quelle était la personne normalement chargée de fermer la porte-arrière ?
    - si une autre personne que Monsieur S aurait pu ou non avoir accès à cette porte et la fermer, via l'highloader ou un autre engin ;

- combien de temps s'est écoulé entre la fin de cette vidéo et le constat de l'incident par le co-pilote ?
- **concernant Monsieur A I, « ramp coordinator » :**
  - la confirmation ou non de ce que :
    - le 14 juillet 2020, à 5h ou 6h45, il travaillait sur la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14, Avion OO-ACF et portait un gilet jaune ;
    - que jusqu'à son départ, à pied, de l'arrière de l'avion, la porte de l'avion était ouverte et non endommagée, Monsieur S étant, en gilet orange, à ses côtés ;
    - une autre personne que Monsieur S aurait pu ou non avoir accès à cette porte et la fermer, via l'highloader ou un autre engin ;
  - quelle était la personne normalement chargée de fermer la porte-arrière ?
  - sa description des images de vidéosurveillance déposées par la SA C en pièce 32 de son dossier et qui ont été prises le 14 juillet 2020 sur la RAMP-Stand 50 E accueillant le vol FRH502/14, Avion OO-ACF au moment où il s'y trouvait avec Monsieur S ;
- **concernant Monsieur D A :**
  - la description de sa fonction au sein de la SA C au moment des faits litigieux ;
  - la description et l'explication des images de vidéosurveillance déposées par la SA C en pièce 32 ;
  - la source de ces images ainsi que la date et le lieu où elles ont été prises ;
  - la question de savoir si:
    - quelle était la personne normalement chargée de fermer la porte-arrière ?
    - si une autre personne que Monsieur S aurait pu ou non avoir accès à cette porte et la fermer, via l'highloader ou un autre engin ;
    - quelles sont les opérations qui ont encore pu se dérouler entre la fin de cette vidéo et le constat de l'incident par le co-pilote ?

**Dit que ces enquêtes auront lieu le 17 juin 2024 à 9h00, dans la salle d'enquête de la cour du travail de Liège (local C4.05) sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30, 4<sup>e</sup> étage, devant les juges ayant rendu le présent arrêt ou devant le conseiller président la chambre 3 A, siégeant en chambre du conseil.**

Dit qu'il appartiendra à la SA C de verser au greffe, après que celui-ci le lui ait fait connaître, le montant de la taxe des témoins.

Ordonne la notification de cet arrêt conformément à l'article 919 du Code judiciaire.

Rappelle aux parties que la preuve contraire est de droit, conformément à l'article 921 du Code judiciaire.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction du litige, réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,  
Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Marc DETHIER, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,  
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, le Président constate l'impossibilité de signer de Madame Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur, et Monsieur Marc DETHIER, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Le Greffier

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **29 mars 2024**, par :

Hélène ROGISTER, Conseiller faisant fonction de Président,  
Assistée de Nadia PIENS, Greffier.

le Greffier

le Président