



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>06/09/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2836/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Quatrième chambre

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

U
Domicilié

Partie demanderesse,
Comparaissant par Me

Contre :

La Société Etrangère ETHIOPIAN AIRLINES GROUP, (BCE: 0875.392.138),
Dont la succursale belge est située à 1831 MACHELEN, Jan Emiel
Mormmaertslaan 18 bte B, exerçant son activité à 4460 GRACE-
HOLLOGNE, rue Saint-Exupéry, 22

Partie défenderesse,
Comparaissant par Me

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 15/10/2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 7/6/2021.

OBJET DE L'ACTION

Le demandeur sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de :

- 48.151,83 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

A majorer des intérêts et des dépens.

RECEVABILITE

L'action a été introduite dans les délais légaux devant la juridiction compétente, elle est donc recevable.

LES FAITS

Le demandeur, Monsieur U, dénommé ci-après Monsieur U, a été engagé par la partie défenderesse, la société ETHIOPIAN AIRLINES GROUP, dénommée ci-après la société E, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} mars 2009 au 31 août 2009 et ensuite à partir du 1^{er} septembre 2009 dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

La société E est active dans le transport aérien de marchandises.

Monsieur U a été engagé en qualité de Load Planner, sa fonction consistait à réserver la marchandise et à assurer le lien entre celle-ci et les clients ou sous-traitants.

Le 20 septembre 2018, Monsieur U a créé avec son épouse la société KASAE qui avait pour objet de faire pour son compte ou le compte d'autrui des opérations se rattachant aux activités suivantes : « *activités en douane, représentation fiscale, le commissionnaire de transport, le transport routier, l'achat en gros de marchandises alimentaires, tous les services aéroportuaires (...)* ».

Dans le cadre de son activité, la société E fait appel à des agents transitaires pour établir les documents nécessaires au transport.

La société KASAE exerçait ce type d'activité.

En octobre 2018, le supérieur hiérarchique de Monsieur U a été remplacé pour une période déterminée et Monsieur U a informé le nouveau manager de ce que la société E faisait appel au service de la société KASAE pour établir les documents nécessaires au transport.

Le 18/8/2019, un mail a été adressé à l'adresse groupent « ET-Cargo Office LGG », adresse liée à tous les employés du bureau de Liège, pour les transports Avia Partner.

Monsieur U a répondu à Avia Partner mais en supprimant dans les destinataires de son e-mail l'adresse groupe, seuls apparaissaient donc le nom U et la société KASAE.

La société E a mené une enquête et s'est aperçue que la société KASAE avait été constitué par Monsieur U, qui en était l'administrateur délégué et son épouse, Monsieur U a été interpellé et a indiqué qu'il n'avait pas de parts dans la société KASAE.

Une lettre d'avertissement lui a été adressée le 26 septembre 2019.

Dans ce courrier d'avertissement, la société E mettait en évidence le fait que Monsieur U avait dissimulé le fait qu'il possédait des parts dans la société KASAE, qu'il avait utilisé des accès personnels chez ETHIOPIAN AIRLINES au profit de tiers et de KASAE et qu'il avait travaillé pour son compte ou en tout cas à son profit pendant les heures de travail chez son employeur.

Monsieur U a répondu à ce courrier d'avertissement le 3 octobre 2019, en précisant que toutes les activités entre KASAE et ETHIOPIAN AIRLINES ayant un conflit d'intérêts évidents seraient arrêtées tout en demandant d'autoriser la clôture des activités en cours. Il indique n'avoir pas eu l'intention de tricher ou de cacher des informations.

Il sollicite également dans ce courrier, qu'une description claire de ses tâches et responsabilités soient faite, afin qu'il puisse faire un rappel à ses collègues qui travaillent sous sa responsabilité, des tâches et responsabilités qui lui incombent.

Il adressera ensuite deux nouveaux mails les 7 et 9 octobre, le premier afin de solliciter une rencontre pour définir ses tâches et ses responsabilités et le second pour dénoncer un incident avec deux travailleurs.

Le 17 octobre 2019, la société E a mis fin au contrat pour motif grave.

Le 21 octobre 2019, les motifs du licenciement ont été communiqués à Monsieur U en ces termes :

Nous faisons suite à notre courrier de ce 17 octobre 2019 mettant fin à votre contrat de travail pour motif grave.

Les faits ayant abouti à la rupture de la relation contractuelle sont les suivants. La société Ethiopian Airlines a pour objet le transport de marchandises.

Dans le cadre de cette activité, Ethiopian Airlines faisait appel à différents agents transitaires FFF, Fresh Express et LA aux fins d'établir les documents nécessaires au transport (documents douaniers, lettre de transport, etc) ou d'effectuer des transports si nécessaire.

Dans le courant du mois d'octobre 2018, votre supérieur hiérarchique, Monsieur K. a été remplacé par Madame M pendant une période d'un mois.

Concomitamment, vous avez exposé à Madame M que Ethiopian Airlines faisait appel dorénavant aux services d'une autre société, la SCRI KASAE, pour s'occuper des documents de transport, parce que cette dernière pratiquait des prix plus compétitifs.

Compte tenu de ce que vous occupez un poste de confiance, Madame M pas remis en cause vos affirmations.

Vous vous êtes assuré que les clients de Ethiopian Airlines, et essentiellement BAMBIS, fasse appel à KASAE, tant pour l'émission des documents de transport que pour de la logistique.

Au mois d'août 2019, un transport u attiré l'attention de la société.

Interpellé par les échanges d'emails, nous avons effectué une enquête.

Nous avons alors découvert que cette société KASAE avait été constituée le 20 septembre 2018 par vous et votre épouse.

Il est donc apparu que vous aviez abusé de votre fonction au sein de Ethiopian Airlines en vue de vous octroyer indûment des avantages par le biais de votre société.

Par ailleurs, vous avez consacré une partie substantielle de votre temps de travail au profit des activités de KASAE et au détriment de votre employeur.

Le 26 septembre 2019, un courrier recommandé circonstancié confirmant la teneur de l'entretien que nous avons eu au mois d'août vous a été adressé. Ce courrier faisait état de vos agissements qualifiés d'inacceptables et en conflit d'intérêts avec votre statut et la politique éthique de Ethiopian Airlines.

En dépit de la gravité des manquements reprochés, la société o opté pour vous maintenir au travail. Ce courrier vous a donc été adressé à titre d'avertissement formel. Le 3 octobre 2019, Monsieur K a reçu un email de votre part dans lequel vous avez explicitement reconnu les faits et le conflit d'intérêt.

Ethiopian Airlines a également adressé un courrier le .19 septembre 2019 à KASAE l'informant qu'elle mettait un terme à quelque forme de collaboration.

Pourtant, ce 16 octobre 2019, vous avez adressé un email à KE une jeune collaboratrice, en prenant soin de ne pas mettre vos collègues en copie, afin qu'elle établisse une facture à l'attention de KASAE pour la marchandise portant le numéro de L34 D71-33348582.

Vous avez également établi la LTA 071-33348582 grâce à vos accès privilégiés d'Ethiopian Airlines ainsi que le document douanier, alors que la création de ceux-ci vous était totalement interdite, ce qui vous avait été confirmé dans l'avertissement du 26 septembre 2019.

Vous avez donc poursuivi vos activités en dépit de l'interdiction formelle notifiée par votre employeur.

En outre, il est apparu que cette marchandise a été envoyée par voie aérienne sans paiement effectué au préalable alors que la lettre de transport portait la mention de PP (prépayé). Sans paiement, cette marchandise n'aurait jamais dû se trouver à bord.

La perte est de 2,992.65 EUR. Sans compter les dommages liés à l'immobilisation de la marchandise à Addis Abeba, celle-ci ne pouvant être transportée jusqu'à sa destination finale (Kigali). Ceci nuit en outre à l'image et la réputation d'Ethiopian Airlines.

Ces faits sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance devant présider à la relation contractuelle.

DISCUSSION

1. Licenciement pour motif grave :

Rappel des principes :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail stipule :

« 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.

Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

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.

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

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. »

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.¹

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.²

Le congé pour motif grave n'est pas, en tant que tel, soumis à des conditions de forme. Seules sont prévues des formalités pour la notification des motifs qui justifient le congé immédiat.³

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait :

- soit par lettre recommandée à la poste ;
- soit par exploit d'huissier de justice ;

¹ Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p 1074; C.T Mons, 23 mai 2013, 2012/AM/257, WWW.juridat.be).

² (C. trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C. trav. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

³ Cass.15 juin 1981, J.T.T, 1981,294; C.trav.Liège, 22 décembre 1976, J.L 1277,194.

- soit par un écrit remis 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.

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée in concreto, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ. La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.⁴

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eue égard aux critères de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6 juin 2016. Toutefois cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même.⁵

En l'espèce :

Quant aux délais

Monsieur U estime que la société E n'aurait pas respecté le délai de trois jours entre la connaissance des faits et la rupture du contrat.

Il indique qu'il apparaît des documents émis dans le cadre de l'activité de la société KASAE que la société E avait connaissance de cette activité.

Il indique que si les griefs adressés à son encontre avaient été à ce point problématique, il n'aurait pas fallu un mois entre l'entretien qui s'est déroulé au mois d'août 2019 et

⁴ C.trav.Bruxelles, 23/12/2015, RG 2015/AB/889, www.terralaboris

⁵ Trib. trav de Liège, div. Dinant, 19 novembre 2018, RG 16/1200/A et 16/1209/A

l'envoi de la lettre d'avertissement du 26 septembre 2019.

La société E indique quant à elle, que le délai de trois jours a bien été respecté dans la mesure où, malgré la lettre d'avertissement qu'il avait reçue le 26 septembre 2019, le 16 octobre 2019, Monsieur U a adressé un e-mail à une collaboratrice, en ne mettant pas ses collègues en copie afin qu'elle établisse une facture à l'attention de la société KASAE pour la marchandise portant le numéro LTA 071 – 33 34 85 82.

Il apparaît que c'est le 16 octobre 2019 que la société E a pu constater que malgré l'avertissement qu'il avait reçu, Monsieur U avait poursuivi son activité, il est également apparu qu'il avait utilisé pour l'envoi de la marchandise susmentionnée ses accès d'Ethiopian Airlines, ce qui lui avait été interdit dans la lettre d'avertissement.

Le licenciement est intervenu le 17 octobre 2019, le délai de trois jours a donc bien été respecté.

Quant au motif grave invoqué

La société E estime que Monsieur U a commis une faute grave en utilisant sa fonction au sein de la société, pour s'octroyer des avantages par le biais de la société KASAE qu'il avait créé avec son épouse.

Elle épingle le fait qu'il a travaillé pour ses intérêts personnels pendant ses heures de travail et poursuivi ses agissements malgré l'avertissement qui lui avait été fait.

Elle estime que ce comportement a rompu la confiance qui doit exister dans la relation travail.

Monsieur U indique qu'en réalité la société E connaissait l'existence de la société KASAE depuis de nombreux mois.

Il indique qu'il n'a nullement engagé la société Ethiopian Airlines pour obtenir des avantages, qu'il n'a détourné aucun actif.

Il conteste avoir travaillé pour son propre compte durant les heures de travail.

Enfin, il indique que s'il a poursuivi son activité des malgré l'envoi de l'avertissement, c'est parce qu'il n'a pas obtenu de réponse suite au courrier du 3 octobre 2019.

Force est de constater, que la société E produit plusieurs attestations de personnes qui confirment que jamais Monsieur U n'a indiqué qu'il était impliqué au premier titre dans la société KASAE.

Bien plus, il résulte des pièces déposées et plus précisément de l'attestation rédigée par Madame OI, que le 17 mai 2019 Monsieur K, de la société E a écrit un courriel à Monsieur U et à Madame O sa collègue, en demandant qu'une réunion soit organisée avec le *general manager* de la société KASAE, Monsieur U était en réalité administrateur délégué de cette société or, ce n'est pas lui que Monsieur K a

rencontré mais une certaine « D » dont la société ne connaîtra jamais le nom de famille.

Contrairement à ce qu'indique Monsieur U, le tribunal estime que le fait d'avoir fait des démarches pour qu'il soit fait appel uniquement au service de la société KASAE pour établir les documents de transport constitue bien une démarche qui a été faite par Monsieur U pour obtenir un avantage personnel puisque c'est sa société qui en bénéficiait.

Monsieur U avait clairement été mis en garde par la lettre d'avertissement.

La jurisprudence considère que le fait pour un travailleur d'abuser de sa fonction dans l'entreprise pour obtenir des avantages à titre privé peut être considéré comme motif grave, ainsi la Cour du travail de Bruxelles a estimé que le fait pour un employé d'avantager une firme avec le directeur de laquelle il est ami peut constituer un motif grave.⁶

A fortiori en l'espèce, force est de constater que Monsieur U a profité de sa fonction pour avantager sa propre société dont il était l'administrateur délégué.

Le tribunal estime que le licenciement pour motif grave se justifiait.

L'action doit être déclarée non fondée.

Quant aux dépens :

La partie défenderesse sollicite la condamnation de Monsieur U aux dépens soit l'indemnité de procédure qu'elle liquide à la somme de 6000 € ce qui correspond au montant maximum.

Rien ne justifie que l'indemnité soit liquidée au montant maximum, il y a lieu dès lors de condamner Monsieur U à l'indemnité de procédure de base de 3000 euros.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant publiquement et contradictoirement ;

Dit l'action recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur U aux dépens soit l'indemnité de procédure laquelle doit être ramenée au montant de base soit 3000 € ainsi que 20 € correspondant à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

⁶ C trav . Bruxelles, 20 janvier 1993, JTT 1993,249

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
06/09/2021 par ' Juge, assistée de , Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.