



Expédition

Numéro du répertoire

2021 /

Date du prononcé

06 juillet 2021

Numéro du rôle

2018/AB/451

Décision dont appel

11/1911/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé

Licenciement pour motif grave d'un entraîneur sportif qui, avec un collègue, a incité un jeune stagiaire à se dénuder pour se voir administrer un « suppositoire magique » aux fins de calmer son mal de dos.

Scène filmée par le travailleur.

- I. Contestation de la régularité du licenciement au regard du respect du délai légal de trois jours.

Licenciement régulier dès lors que le délai n'a commencé à courir qu'à partir du moment où les membres du conseil d'administration ont reçu des informations complètes sur les faits litigieux.

- II. Contestation du fondement du licenciement pour motif grave dès lors qu'il est intervenu postérieurement à une sanction de mise à pied avec retenue sur salaire.

Contestation non fondée dès lors que le conseil d'administration a procédé à un revirement de position dans le délai légal de trois jours et que la mesure disciplinaire initialement décidée n'a jamais été notifiée au travailleur.

Licenciement pour motif grave fondé.

Article 578,1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire , définitif

L'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY, BCE 0419.031.486, dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, Avenue de Marathon, 135/C ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,
Défenderesse originaire,**
représentée par Maître

contre

Monsieur R. O.,

**Intimé au principal,
Appelant sur incident,
Demandeur originaire,**
représenté par Maître

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement querellé ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 16 mars 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 16 mai 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747,§1, du Code judiciaire le 5 septembre 2018, et notifiée aux parties le 10 septembre 2018 ;

Vu, pour Monsieur R. O., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 4 mars 2019 ;

Vu, pour l'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY, ses conclusions d'appel de synthèse reçues au greffe de la Cour le 6 mai 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4ème chambre tenue le 9 mars 2021 ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 16 mai 2018, l'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 16 mars 2018 par le tribunal du travail de Bruxelles.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions principales d'appel reçues le 8 mai 2018, Monsieur R. O. a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir débouté de ses chefs de demande portant sur le paiement des sommes de 454,96 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération pour 2016 et 69,79 euros à titre de pécules de vacances y afférents.

Il reproche, également, au premier juge de l'avoir débouté de ses demandes de paiement de 2.984,52 euros bruts provisionnels à titre de sursalaire et de 2.827,44 euros bruts à titre de sursalaires pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou un jour férié au cours de la période s'écoulant de septembre 2011 à novembre 2016 et de 891,55 euros bruts à titre de pécules de vacances y afférents.

L'appel incident de Monsieur R. O. a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que les explications recueillies à l'audience que Monsieur R. O. (ci-après Monsieur R. O.), né le 1986, a été engagé par l'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY (ci-après la LBFR) le 1^{er} septembre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions de responsable sportif.

En cette qualité, Monsieur R. O. était chargé notamment d'assurer le « suivi des stagiaires dans le cadre de leur formation ADEPS ».

Le jeudi 10 novembre 2016, M. L. O., président de la LBFR, fut informé de faits qui se seraient produits le jeudi 27 octobre 2016 dans le bureau de l'encadrement sportif et qui impliquaient un stagiaire, T. R., ainsi que Monsieur R. O. et un autre entraîneur Monsieur G.

Le 12 novembre 2016, les parents du stagiaire concerné, Mme I. P. et M. M. R. adressèrent au Président de la LBFR un courrier recommandé, réceptionné le mardi 15 novembre 2016 rédigé comme suit :

« Concerne : attitude inacceptable de Monsieur S. G. et Monsieur R. O. »

Monsieur L. O.,

Le jeudi 27 octobre, avant de commencer une réunion sur l'alimentation, T. R., notre fils, demande à S. G. quel médicament appliquer sur son dos car les douleurs qu'il ressent l'empêche de s'entraîner.

Celui-ci lui recommande de mettre un suppositoire. T. demande s'il n'y a pas une autre solution. S. G. demande à R. O. de confirmer que cette médication est l'unique. R. O. confirme.

Après cette réunion sur l'alimentation, T. prend son sac afin de quitter la salle. S. G. le rappelle et propose à nouveau un suppositoire que l'élève, L. R., présent dans la salle de réunion peut lui mettre. T. refuse, trouvant la médication assez étrange. Après quelques minutes d'échange, T. accepte une alternative, emporter le suppositoire jusque dans sa chambre; ce que S. G. refuse.

Il s'ensuit un échange de refus de la part de T. de se laisser mettre un suppositoire par un élève du centre sous le regard amusés de deux membres de la hiérarchie, et d'insistance de ces ceux-ci.

Après un long moment, T. craque; souffrant de douleurs au dos et souhaitant en terminer avec ce harcèlement.

Il descend son short et son caleçon au niveau des genoux et se couche sur un bureau, S. G. se dirige vers une armoire pour prendre le médicament. R. O. se déplace et se positionne derrière un muret qui se trouvait derrière T.

L'entraîneur principal, tend donc à l'élève le « suppositoire » ; il le saisit, s'approche de T., lui met une tape sur la fesse et lui pousse le soit disant « suppositoire » dans l'entre fesse. Les trois individus éclatent de rire. T. se relève immédiatement, remonte ses vêtements et se rend compte que le suppositoire se révèle être un tube de pommade style «Fastum gel» et l'entraîneur, R. O., qui s'était déplacé derrière lui, était en train de filmer la scène avec un GSM.

Monsieur E., S. G., entraîneur principal et R. O. ont fait preuve d'une attitude inacceptable profitant de leur position hiérarchique dont ils bénéficient au centre, humiliant, ridiculisant T.

Ces deux hommes ne sont pas dignes de représenter un sport tel que le rugby, symbole de respect et de savoir-vivre, des valeurs fortes. Ils ne sont pas plus dignes de s'occuper de nos enfants car ils n'inspirent que mépris.

*Nous vous demandons dès lors de prendre des sanctions afin que ces hommes ne puissent plus être en contact avec T., (voire avec aucun enfant).
(...) ».*

Le conseil d'administration de la LBFR s'est réuni le 23 mars 2016 et Monsieur R. O. ainsi que Monsieur G. ont été convoqués à cette réunion pour être entendus sur les faits litigieux du 27 octobre 2016.

Le conseil d'administration décida, le 23 novembre 2016, dans un premier temps, après l'audition de Messieurs R. O. et G., de les sanctionner par 10 jours ouvrables de mise à pied sans rémunération.

Il est à noter, toutefois, que cette première décision n'a jamais été notifiée.

Le Conseil d'administration, après une nouvelle concertation entre ses membres décida, dès le 25 novembre 2016, d'annuler cette sanction et de mettre un terme aux contrats de travail tant de Monsieur R. O. que de celui de M. G. pour motif grave:

- « *Après réexamen des faits, le Conseil d'administration estime que la sanction retenue lors de la séance du 23 novembre 2016 est inappropriée au vu de la gravité desdits faits ; en conséquence , elle est rapportée et une nouvelle décision est prise, à savoir, par 6 voix pour et 1 abstention, celle de licencier tant le sieur G. que le sieur R. O. pour motif grave*» (cf. PV du 25.11.2016, pièce 11 dossier LBFR).

Par courrier recommandé du 26 novembre 2016, la LBFR signifia à Monsieur R. O. son licenciement pour motif grave.

Par courrier recommandé du 30 novembre 2016, la LBFR notifia à Monsieur R. O. les motifs fondant le congé pour motif grave.

Ce courrier était rédigé suit :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous vous notifions dans le délai légal le motif grave qui fonde le congé qui vous a été notifié le 26 novembre 2016.

Par lettre recommandée du 12 novembre 2016 adressée à Monsieur L. O., Président de la Ligue Belge Francophone de Rugby, Madame I. P. et Monsieur M. R. font état de faits graves commis sur la personne de leur fil T. R., stagiaire au sein du Centre de Formation de la LBFR asbl.

Une enquête interne a été menée laquelle conduit à révéler que les faits en question s'étaient bien déroulés ; le Conseil d'administration s'est alors réuni le 23 novembre 2016 pour ensuite avoir une concertation entre membres le 25 novembre 2016 et conduire à la décision prise ce même 25 novembre 2016, à savoir votre licenciement pour motif grave notifié par recommandé le 26 novembre 2016.

Ce dernier se détaille comme repris ci-après ; il s'agit donc des faits qui ont été dénoncés par les parents du stagiaire T. R. et dont nous avons acquis une certitude suffisante quant à leur réalité.

Les faits se sont donc produits le 27 octobre 2016 et ils sont les suivants :

T. R. entre dans le bureau du cadre sportif où vous, Messieurs S. G. et R. O., vous vous trouvez pour informer les stagiaires sur les compléments alimentaires et assurer le suivi de la gestion des blessures.

T. R. se plaint de douleurs au dos et demande que faire, S. G. lui répond qu'il faut mettre un « suppositoire magique ».

Suite à cela, des réponses sont données aux questions des autres joueurs présents (durant une dizaine de minutes environ).

Les joueurs présents quittent le bureau sauf L. R. et T. R.

T. R. veut quitter la pièce, il est interpellé par S. G. qui lui dit: « T. revient, on n'en a pas fini », il insiste pour la prise de suppositoire et que c'est L. R. qui va lui mettre.

Las de ces propositions répétitives, T. R. baisse son pantalon, son caleçon et se couche, ventre sur la table, S. G. prend dans l'armoire un tube de pommade dont L. R. va se servir pour donner une tape sur la fesse de T. R.

T. R. remet son pantalon et caleçon et quitte la pièce avec L. R.

La scène des pantalon et caleçon baissés et de la tape sur la fesse a été filmée par R. O. Cette vidéo aurait été détruite et n'aurait pas été diffusée.

Pareil comportement face à un stagiaire alors qu'on dispose du pouvoir hiérarchique est inacceptable.

Il en est d'autant plus ainsi que le procédé auquel vous avez eu recours est réellement humiliant et constitutif tant en lui-même que dans son contexte de conséquences préjudiciables sur le plan psychologique.

Nous ne pouvons pas accepter que des personnes qui exercent des fonctions de responsabilités vis-à-vis des jeunes au sein de notre ASBL puissent se conduire de cette façon

et commettre ainsi des actes mettant en cause tant la réputation de la Ligue que des valeurs incarnées par notre sport.

Le Conseil d'administration a donc estimé qu'il y avait là une perte définitive de confiance à, votre égard rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, laquelle a pour effet d'entraîner la rupture des relations contractuelles pour motif grave.

Voilà pourquoi vous avez été licencié sur l'heure ce 26 novembre 2016.

La présente vous est adressée sous pli recommandé.

Veillez agréer {...} ».

(sé) L. L. O.
Président

(sé) J. D.
Secrétaire général

Monsieur G. fut licencié dans les mêmes conditions et pour les mêmes motifs.

Par courrier de son conseil du 9 décembre 2016, Monsieur R. O. contesta son licenciement pour motif grave et mit la LBFR en demeure de lui verser une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des arriérés de rémunération pour heures supplémentaires et sursalaires.

Par un courrier de son conseil du 23 janvier 2017, la LBFR confirma sa décision de licenciement pour motif grave et rejeta les prétentions de Monsieur R. O.

Faute pour la LBFR de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur R. O., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par citation du 15 février 2017, Monsieur R. O. assigna la LBFR devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes (adaptées conformément à ses conclusions additionnelles et de synthèse) :

- 18.771,84 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 20.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral subi;
- 454,96 € bruts à titre d'arriérés de rémunération et 69,79 € bruts à titre de pécules de vacances y afférents ;
- 2.984,52 € bruts provisionnels à titre de sursalaire et 2.827,44 bruts provisionnels à titre de sursalaires pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou un jour férié et 891,55 € bruts (5.811,96 x 15,34 %) provisionnels à titre de pécules de vacances y afférents ;
- les intérêts de retard;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire.
-

Par jugement prononcé le 16 mars 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclara la demande de Monsieur R. O. recevable et partiellement fondée.

Il condamna la LBFR à payer à Monsieur R. O. la somme de 18.771,84 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis estimant que le licenciement pour motif grave n'était pas fondé à suffisance de droit.

Le tribunal débata, par contre, Monsieur R. O. de ses autres chefs de demande.

La LBFR interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

la LBFR sollicite la cour qu'elle déclare son appel recevable et fondé et que Monsieur R. O. soit débouté de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Elle déclare, par ailleurs, prendre acte de ce que Monsieur R. O. n'a pas introduit d'appel incident à l'encontre du jugement dont appel en ce qu'il a conclu à la régularité formelle du jugement dont appel notamment en ce qu'il a conclu au respect du délai légal de trois jours.

La LBFR indique, également, prendre acte de ce que Monsieur R. O. n'a pas introduit d'appel incident à l'encontre du jugement querellé qui n'a pas fait droit à sa demande de dommages et intérêts réclamés à hauteur de 20.000 € pour réparation du préjudice moral subi.

Par ailleurs, elle postule la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur R. O. de ses réclamations relatives à de prétendus arriérés de rémunération.

Enfin, la LBFR demande la condamnation de Monsieur R. O. à l'indemnité de procédure de base pour chaque instance et, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse d'une confirmation du jugement dont appel, la compensation des dépens puisqu'il est acquis que le chef de demande le plus important en instance (20.000 €) a été définitivement jugé non fondé.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

Monsieur R. O. demande à la Cour de céans de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la LBFR au paiement de 18.771,14 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- réformer le jugement entrepris pour le surplus et, statuant à nouveau de :
 - o condamner la LBFR au paiement de **454,96 €** bruts à titre d'arriérés de rémunération et **69,79 €** bruts à titre de pécules de vacances y afférents ;
 - o condamner la LBFR au paiement de **2.984,52 €** bruts provisionnels à titre de sursalaires et **2.827,44 €** bruts provisionnels à titre de sursalaires pour les

heures supplémentaires prestées le dimanche ou un jour férié et **891,55 €** (5.811,96 € x 15,34%) bruts provisionnels à titre de pécules de vacances y afférents ;

- condamner la LBFR aux entiers frais et dépens des deux instances.

À l'appui de son appel incident, Monsieur R. O. soulève un premier moyen déduit de la tardiveté du licenciement pour motif grave lui signifié dès lors que le congé pour motif grave a été donné en dehors du délai de trois jours.

A titre subsidiaire, il fait valoir que le licenciement pour motif grave est non fondé dès lors qu'il n'a commis aucune faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre parties.

Par ailleurs, Monsieur R. O. fait, également, grief au jugement dont appel de l'avoir débouté de ses demandes relatives à des arriérés de rémunération, de sursalaires et de pécules de vacances : il indique, à cet effet, avoir presté de nombreuses heures supplémentaires pour lesquelles il n'a pas perçu de salaire ni n'a pu prétendre à un repos compensatoire.

LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « *tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisi du fond du litige le juge d'appel* ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I., p. 692).

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p.118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I., p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I. p. 2036).

En l'espèce, il appert des conclusions principales de Monsieur R. O. reçues au greffe le 25 novembre 2018 que ce dernier a formé un appel incident en ce que le premier juge n'a pas conclu à la tardiveté du congé pour motif grave lui signifié et en ce qu'il l'a débouté de son chef de demande portant sur des arriérés de rémunération, de sursalaires et de pécules de vacances.

Le jugement dont appel est donc définitif en ce qu'il a débouté Monsieur R. O. de son chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour le préjudice moral qu'il prétendait avoir subi suite à son licenciement.

En l'espèce, la saisine de la cour de céans est, dès lors, limitée à l'examen de la régularité formelle du congé pour motif grave signifié le 26 novembre 2016 ainsi qu'au fondement du motif grave et aux chefs de demande portant sur les arriérés de rémunération, de sursalaires et de pécules de vacances.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I.1. Quant à la régularité du licenciement pour motif grave signifié à M. R. O.

I.1.a) Quant au respect du double délai légal de trois jours

A. Position des parties

Monsieur R. O. fait grief au premier juge de ne pas avoir considéré que son licenciement était tardif au regard de l'article 35, alinéa 3, la loi du 3 juillet 1978.

En effet, fait-il valoir, la LBFR avait manifestement une connaissance suffisante des faits qui s'étaient produits le 27 octobre 2016 depuis plus de trois jours ouvrables lorsqu'elle a décidé de le licencier pour motif grave.

La LBFR conteste les allégations de Monsieur R. O. dès lors que seul le conseil d'administration a le pouvoir de licencier un travailleur pour motif grave.

Or, fait-elle valoir, le conseil d'administration ne s'est réuni, pour la première fois, que le 23 novembre 2016.

Ainsi, le congé qui a été notifié le samedi 26 novembre 2016 a été opéré dans le délai de trois jours ouvrables après la connaissance des faits laquelle est intervenue, au plus tôt, le 23 novembre 2016.

B. Position de la Cour de céans

B.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps: le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-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 de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction* » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I, p. 983; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

À cet effet, si c'est une autorité collégiale qui dispose du pouvoir de licencier un travailleur pour motif grave, le délai ne commence à courir que lorsque celle-ci est valablement constituée. La circonstance selon laquelle certains membres individuellement ont été informés des faits ne fait pas courir le délai (voyez : P. JOASSART et B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave » in « le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, page 138 ; C.T. Liège, 23/11/1999, Chr., D.S., 2001, p. 265 ; C.T. Bruxelles, 14/5/2013, J.T.T. 2013, p. 366).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « *aurait pu ou dû* » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment : Cass., 28/02/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/04/1989, J.T.T, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; «Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, p. 500 et note; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T. 2000, p. 210; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243; 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 », Anthémis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

« il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (J.T.T., 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *«lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours»* (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

B.2) Application des principes au cas d'espèce.

Le Conseil d'administration de la LBFR a seul le pouvoir de licencier un membre du personnel, a fortiori pour un motif grave.

L'article 24 des statuts (pièce 21 dossier LBFR), dispose que *« le Conseil d'administration nomme tous les agents, employés, et membres du personnel de l'association et les destitue. Il détermine leur occupation et leur traitement conformément à la commission paritaire compétente »*.

L'article 23 des mêmes statuts stipule que *«le Conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour l'administration et la gestion de l'association.*

Le Conseil d'administration est compétent pour tout ce que la loi ou les statuts n'ont pas réservé à l'Assemblée générale. Il dispose d'une compétence de représentation de l'association dans tous les actes judiciaires et extra-judiciaires ».

En l'espèce, la chronologie des faits rapportée par la LBFR apparaît suffisamment documentée par les pièces de son dossier et il en ressort que tant Monsieur R. O. que son collègue, Monsieur G., impliqué lui aussi dans les faits litigieux, ont été entendus pour la première et seule fois par le conseil d'administration, régulièrement convoqué, en sa séance du 23 novembre 2016.

C'est, donc, bien à cette date que l'instance ayant le pouvoir de licencier a obtenu les informations lui permettant d'acquérir la connaissance suffisante et certaine des faits reprochés à Monsieur R. O.

La circonstance selon laquelle les faits auraient été connus individuellement par certains membres de la hiérarchie de la LBFR, voire par certains administrateurs, ne constitue évidemment pas la connaissance requise puisque, pour rappel, seul le conseil d'administration en tant qu'organe collégial a le pouvoir de rompre le contrat de travail et il ne s'est pas réuni avant le 23 novembre 2016.

Ainsi, que Monsieur E., directeur technique ou Monsieur O., président ou encore Monsieur P., administrateur, aurait été ou non informé de certains faits ne permet pas pour autant à Monsieur R. O. d'affirmer que la LBFR aurait été au courant des faits litigieux avant le 23 novembre 2016.

Monsieur R. O. prétend que *« les membres de la hiérarchie auraient tardé à informer la LBFR »* et que *« s'il était effectivement possible pour le conseil d'administration de se réunir par le biais d'une conférence téléphonique, comme elle l'a d'ailleurs fait le 25 novembre 2016, comment expliquer qu'elle ne s'est pas organisée de la sorte dès le 15 novembre 2016, lorsque l'ensemble des membres du CA avaient individuellement été informés des faits à la base du congé pour motif grave ? »*

En fait, il s'agit d'une allégation non prouvée et, de surcroît, ce n'est de toute façon qu'après l'audition de Monsieur R. O. et de Monsieur G. qui eut lieu le 23 novembre 2016 que le conseil d'administration a pu se forger sa conviction sur la matérialité des faits litigieux imputables à ces deux membres du personnel.

Il est évident, comme le souligne, fort à propos la LBFR, que la séance du conseil d'administration du 23 novembre 2016, au cours de laquelle Monsieur R. O. a été entendu et questionné par les membres du conseil d'administration, ne pouvait évidemment pas être organisée par une simple conférence téléphonique au contraire de la délibération qui eut lieu le 25 novembre 2016.

Monsieur R. O. prétend, également, que ce ne pourrait être qu'en qualité de mandataires du conseil d'administration que Messieurs L. O., P. et E., auraient rencontré les parents du stagiaire T. R. pour prétendument proposer une sanction de mise à pied et *« qu'ils n'ont pu disposer d'un tel mandat qu'après que le conseil d'administration ait acquis une connaissance suffisante des faits justifiant qu'une sanction soit prise à l'encontre de Monsieur R. O. »* (ses conclusions d'appel, p.9).

La cour de céans aperçoit difficilement comment le conseil d'administration aurait pu mandater ces trois administrateurs en leur confiant la mission de « proposer » le 17 novembre 2016 aux parents de T. R. la nature de la sanction retenue (soit une mise à pied de 10 jours avec retenue de salaire) puisque le conseil d'administration ne s'est réuni que le 23 novembre 2016.

A l'instar de la LBFR, la cour de céans ne décèle pas là le moindre élément factuel ou objectif qui permettrait à Monsieur R. O. de prétendre que le conseil d'administration de la LBFR ou un de ses administrateurs mandatés par ses soins, aurait, dès le 17 novembre 2016, présenté aux parents de T. R. une sanction de mise à pied ce qui, dans son schéma de pensée, impliquerait que le conseil d'administration aurait eu une connaissance suffisante et certaine des faits litigieux dès le 17 novembre 2016 (voir même dès le 15 novembre 2016,

selon sa thèse, suite aux auditions complètes de Monsieur G. et de Monsieur R. O. auxquelles ont procédé Messieurs L. O. et P.).

Force est à la cour de céans de constater que les allégations de Monsieur R. O. sont dépourvues de tout commencement de preuve.

Ses affirmation selon lesquelles « *la production d'un courrier des parents de T. R. du 12 novembre 2016 et de la déclaration écrite de T. R. du 14 novembre 2016 ne font que confirmer le non-respect de trois jours* » ne sont pas davantage crédibles dès lors qu'elles font singulièrement fi du schéma de la structure décisionnelle déterminée par les statuts de l'ASBL LBFR .

Dès lors que l'instance ayant le pouvoir de licencier Monsieur R. O. a obtenu les informations lui permettant d'effectivement acquérir la connaissance certaine des faits reprochés à Monsieur R. O., lors de sa réunion tenue le 23 novembre 2016, force est à la cour de céans de constater que le congé notifié le 26 novembre 2016 est intervenu dans les trois jours ouvrables de cette connaissance et la lettre de notification de motif grave (30 novembre 2016) également dans les trois jours ouvrables de la signification du congé (puisque le 27 novembre est un dimanche).

Il est à noter qu'en vertu de l'article 19, alinéa 4, des statuts de la LBFR le conseil d'administration peut aussi se réunir par téléphone, par courrier électronique ou par vidéoconférence, faculté dont il a, suivant les mentions du procès-verbal, fait usage le 25 novembre 2016 (pièce 11 de la LBFR).

Dès lors que la cour de céans considère que l'auteur du congé apporte avec vraisemblance la preuve selon laquelle les faits ont été portés à sa connaissance dans les trois jours de la notification du congé, elle est en droit de faire supporter par l'autre partie la charge de la preuve de l'antériorité de la connaissance des faits litigieux (Cass., 4/12/1989, J.T.T.,1990,p. 92).

Or, Monsieur R. O. se répand en affirmations purement unilatérales qui ne sont pas étayées par le moindre commencement de preuve.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect par la LBFR du double délai légal de trois jours et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé quant à ce.

I.1.b) Quant à la matérialité de la faute grave constitutive de motif grave reprochée à Monsieur R. O.

A. Position des parties

Monsieur R. O. estime qu'il n'y a pas de fait imputable qui soit constitutif d'un motif grave dès lors que :

- les faits reprochés ne constituaient qu'une plaisanterie ;
- Il n'a pas pris part à la plaisanterie ni directement ni de manière active ;
- la LBFR n'a pas estimé qu'il avait commis une faute grave dès lors qu'au terme de sa délibération du 23 novembre 2016, le conseil d'administration a décidé que les faits litigieux justifiaient une mise à pied à l'exclusion de toute mesure de licenciement ;
- la LBFR ne lui a jamais réellement retiré sa confiance puisqu'entre les faits litigieux du 27 octobre 2016 et la décision finale de licenciement du 26 novembre 2016, elle n'a pris aucune mesure conservatoire, ni de suspension, ni d'écartement à son encontre ;
- le recours au licenciement pour motif grave n'est qu'un prétexte comme l'atteste, tout à la fois, l'examen de la lettre d'énonciation du motif grave qui ne permet pas d'identifier la faute grave ainsi que la sanction prise unilatéralement par la LBFR ;

Monsieur R. O. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a estimé que son licenciement n'était pas fondé à suffisance de droit.

De son côté, la LBFR estime, pour sa part, que les faits tels qu'ils sont décrits dans la lettre de notification du motif grave sont indiscutablement de nature à rompre la confiance entre parties au point d'empêcher de manière immédiate et définitive la poursuite de la relation professionnelle.

Par ailleurs, elle déclare que le délai de trois jours prévu par l'article 35 constitue un délai de réflexion de telle sorte qu'elle pouvait légitimement et légalement dans ce délai procéder à un réexamen des faits et considérer que sa première décision de mise à pied de 10 jours était inopportune et, après une nouvelle délibération, conclure à l'impossibilité de poursuivre avec effet immédiat des relations contractuelles.

En effet, fait valoir la LBFR, il n'est pas contesté que la première décision prise par le conseil d'administration n'a fait l'objet d'aucune officialisation ni, a fortiori, de notification à Monsieur R. O.

Elle approuve le raisonnement adopté par le premier juge qui a considéré que le manquement reproché à Monsieur R. O. était fondé mais condamne sa décision de considérer que le licenciement pour motif grave n'est pas fondé à suffisance de droit compte tenu des circonstances propres de l'espèce (revirement de position du conseil d'administration sans invoquer aucun fait nouveau dans un contexte où Monsieur R. O. n'a fait l'objet d'aucun reproche durant ses années d'occupation et où la faute revêt, dans son chef, un caractère isolé).

Partant, la LBFR sollicite la réformation du jugement dont appel sur ce point.

B. Position de la cour de céans

La matérialité des faits tels que détaillés dans la lettre de notification du motif grave du 30 novembre 2016 est établie.

En effet, Monsieur R. O. a reconnu ce fait tant dans sa déclaration écrite (pièce 4 dossier LBFR) que lors de son audition recueillie le 23 novembre 2016 par le conseil d'administration de la LBFR.

Comme le relève, à juste titre, le premier juge, la stratégie de défense adoptée par Monsieur R. O. dans le cadre de la procédure judiciaire consistant à minimiser son rôle au départ d'une lecture tronquée de la lettre de notification du 30 novembre 2016 participe d'une posture procédurale qui ne convainc pas la cour de céans.

La faute grave constitutive de motif grave est à suffisance de droit dûment établie sur base des éléments suivants :

- Monsieur R. O., en sa qualité de coach sportif et de responsable de l'encadrement et de la formation de stagiaires (article 2 de son contrat de travail) est placé dans une relation d'autorité vis-à-vis de ce dernier. Il a incontestablement profité de son statut pour humilier un jeune stagiaire ;
- Monsieur R. O. a été présent durant toute la scène litigieuse et, à aucun moment, n'est intervenu pour mettre un terme (ni même simplement protester) à la manipulation dégradante et humiliante à laquelle il a activement participé en incitant un jeune stagiaire à se dénuder debout face à lui-même, Monsieur G., son compère, et un autre stagiaire, Monsieur L. R., à adopter une position à plat ventre sur un bureau afin de recevoir prétendument un « suppositoire magique » ;
- Monsieur R. O. saurait difficilement nier avoir adopté un rôle actif dans ce scénario de très mauvais goût dès lors qu'il a utilisé la première personne du pluriel lorsqu'il s'est agi de décrire les faits litigieux dans le cadre de son attestation écrite non datée (recours exclusif dans son témoignage au pronom personnel « nous »). La participation active résulte, également, de la décision adoptée par ses soins, à l'insu de T. R., de se placer derrière lui pour filmer la scène litigieuse avec son téléphone portable après que le stagiaire se soit dénudé et couché sur le ventre de telle sorte que le rôle joué par ses soins ne s'identifie pas à celui d'un complice mais s'inscrit, tout au contraire, dans le cadre d'un processus de « corréité » au sens pénal du terme ;
- Il ne saurait être question de réduire les faits litigieux à un simple moment d'égarement ou à une blague virile qui n'aurait duré que 40 secondes. Il suffit, à cet égard, de se référer aux déclarations des stagiaires PE., A. et L. R. qui évoquent un « préambule » de plusieurs minutes (une vingtaine de minutes !) avant que les faits

litigieux ne se produisent. A cet effet, le témoignage écrit livré par T. R. est particulièrement révélateur de l'insistance harcelante dont ont fait preuve les protagonistes (en ce compris donc Monsieur R. O.) lesquels avaient soigneusement ciblé leur victime particulièrement fragilisée par un sentiment de « mise à l'écart du groupe » (voyez à ce sujet le témoignage de l'éducateur R. R.). Un tel ciblage confère une connotation empreinte de lâcheté manifeste.

- La LBFR s'est vue contrainte, à la demande des parents, d'introduire auprès du conseiller en prévention - médecin du travail (service externe MENSURA) une demande de suivi psychologique, preuve s'il en est des difficultés psychologiques dans le chef de Monsieur T. R. à gérer cet incident (voir à ce sujet le témoignage de l'éducateur R. R.) compte tenu du traumatisme qui fut le sien.

Il ne s'agissait donc pas pour la victime de cette manipulation d'une « plaisanterie » puisqu'il a, au final, vécu une véritable scène d'humiliation publique.

En conclusion, la cour de céans relève que Monsieur R. O. a complètement fait fi de son rôle de coach sportif et des responsabilités y liées en participant activement à une scène d'humiliation d'un stagiaire placé sous son autorité : il s'est donc rendu coupable d'une violation de la norme comportementale posée au sein des articles 16 et 17,1° de la loi du 3 juillet 1978 de telle sorte que la faute commise par ses soins doit être qualifiée de faute grave constitutive de motif grave.

Le premier juge, tout en concluant au caractère fautif des faits imputables à Monsieur R. O., refusa, toutefois, de qualifier ce comportement de motif grave au prétexte que le conseil d'administration de la LBFR a, à l'issue de sa délibération du 23 novembre 2016, considéré que la poursuite de la collaboration professionnelle était possible moyennant une mise à pied de 10 jours tout en procédant, deux jours plus tard, à un revirement de position alors même qu'il n'a invoqué aucun fait nouveau et que Monsieur R. O. n'a fait l'objet d'aucun reproche durant son occupation, la faute revêtant un caractère isolé dans son chef.

La cour de céans ne peut suivre le raisonnement adopté par le premier juge pour refuser de conclure au fondement du licenciement pour motif grave notifié à Monsieur R. O.

En effet, à partir du moment où la connaissance des faits est intervenue à la suite des auditions auxquelles a procédé le conseil d'administration de la LBFR le 23 novembre 2016, ce dernier pouvait légitimement et légalement, **dans le délai de trois jours**, procéder à un réexamen des faits et considérer que la première décision était inopportune et inadaptée, et, après une nouvelle délibération intervenue le 25 novembre 2016, conclure à l'impossibilité de poursuivre définitivement et avec effet immédiat les relations contractuelles nouées entre parties.

Il n'est, en effet, pas contesté par Monsieur R. O. que la première décision prise par le conseil d'administration, en sa séance du 23 novembre 2016, hors présence de Monsieur R. O. et de Monsieur G., **n'a fait l'effet d'aucune officialisation ni notification.**

Or, comme le précise l'article 17, alinéa 1, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les pénalités doivent faire l'objet d'une notification aux travailleurs pour en assurer leur effectivité (voyez à ce sujet : O. DEPRINCE, « Sanctions disciplinaires et droits de la défense : le travailleur a-t-il le droit d'être entendu ? » in « Discipline et surveillance dans la relation de travail », Anthémis, 2013, p. 131 et 69 et spécialement page 146. Cet auteur aborde, également, la problématique du respect du délai de notification en développant la thèse, à laquelle se rallie la cour de céans, selon laquelle le délai de notification de la sanction ne prendra cours qu'à partir du moment où l'employeur a été informé de tous les faits entourant le manquement disciplinaire, ce qui peut engendrer la nécessité d'auditionner le travailleur).

La situation se serait bien évidemment présentée sous un jour différent si la LBFR avait notifié à Monsieur R. O. la sanction disciplinaire arrêtée au terme de la réunion de son conseil d'administration tenue le 23 novembre 2016 : dans pareille hypothèse, la LBFR aurait été liée par sa décision officielle et la décision subséquente de licenciement pour motif grave aurait été privée de tout fondement légal puisque annihilée par l'effectivité d'une sanction disciplinaire qui, par essence même, n'empêchait pas de manière définitive et immédiate la poursuite des relations contractuelles entre parties.

En d'autres termes, faute de notification, la première décision prise le 23 novembre 2016 par le conseil d'administration de la LBFR est privée d'existence : un employeur peut donc évoluer dans l'appréciation des suites à réserver aux faits qui sont portés à sa connaissance **pour autant, bien sûr, ce qui est le cas en l'espèce, que la décision intervienne dans le délai légal de trois jours.**

Le délai légal de trois jours constitue un délai de réflexion qui permet à l'employeur d'apprécier la sanction la plus adaptée à appliquer en fonction des circonstances de l'espèce : il importe peu, à cet effet, que des faits nouveaux aient été portés à la connaissance de l'autorité disposant du pouvoir de licencier pour envisager un revirement de position dès lors qu'un simple réexamen des faits suffit à fonder en droit la possibilité pour l'employeur de se raviser par rapport à une première décision qui n'a pas été notifiée à l'auteur des faits litigieux (voir aussi : E. CARLIER, « Le délai de trois jours, la faute et le motif grave : réflexions critiques » in S. GILSON (coord.), « Quelques propos sur la rupture du contrat de travail », Hommage à Pierre Blondiau, Anthémis, 2008, page 52).

La décision du 25 novembre 2016 a été prise conformément aux statuts de l'ASBL LBFR et un procès-verbal atteste de la délibération et du vote intervenus.

Partant du constat selon lequel Monsieur R. O. s'est rendu coupable d'une faute grave constitutive de motif grave, il n'est pas en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il s'impose de déclarer l'appel principal de la LBFR fondé sur ce point et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

I.2. Quant au fondement du chef de demande portant sur les arriérés de rémunération, de sursalaire et de pécules de vacances.

A. Position des parties

Monsieur R. O. soutient avoir été contraint de prêter de nombreuses heures supplémentaires tant le week-end qu'à l'occasion des déplacements des équipes à l'étranger.

Il réclame, à cet effet :

- la rémunération normale pour les heures supplémentaires prestées et qu'il n'a jamais eu l'occasion de récupérer, soit 4 jours représentant un montant de 454,96 € bruts et 69,79 € bruts à titre de pécules de vacances ;
- les sursalaires pour 588 heures supplémentaires prestées depuis son entrée en service, dont 189 heures prestées le dimanche ou un jour férié, soit 2.984,52 € bruts provisionnels à titre de sursalaire et 2.827,44 € bruts provisionnels à titre de sursalaire pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou un jour férié et 891,55 € bruts provisionnels à titre de pécules de vacances.

De son côté, la LBFR relève que Monsieur R. O. ne démontre nullement le fondement de ses prétentions.

B. Position de la Cour de céans

Comme le relève à bon droit le premier juge, en vertu des règles du droit commun de la preuve, la preuve des heures supplémentaires alléguées incombe à Monsieur R. O. L'existence de ces heures et leur étendue sont des faits qui peuvent être prouvés par toutes voies de droit, ce que s'abstient de faire Monsieur R. O.

En effet, Monsieur R. O. produit en tout et pour tout un document, d'une page, intitulé «Tableau des récupérations 2016 », ne comportant ni date (d'établissement ou d'actualisation) ni signature, dont ni l'auteur ni la destination ne sont renseignés. Il estime, sans autre explication, que ce tableau fait foi.

La Cour ne peut, sur la base de ce seul document, constater le bien-fondé des prétentions de Monsieur O. et faire droit à la demande d'arriérés de rémunération, de sursalaire (et de pécules de vacances y afférent).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur R. O. de ce chef de demande.

Il y a lieu de déclarer l'appel incident de Monsieur R. O. non fondé sur ce point.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel incident de Monsieur R. O. non fondé ;

Déclare l'appel principal de l'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Monsieur R. O. et en ce qu'il a alloué à ce dernier une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute de 18.771,14 euros à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et en ce qu'il a compensé les dépens de première instance ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Déboute Monsieur R. O. de l'ensemble de ses chefs de demande originaire ;

Condamne Monsieur R. O. aux frais et dépens des deux instances liquidés par l'A.S.B.L. LIGUE BELGE FRANCOPHONE DE RUGBY à la somme de 5.400 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 3.000 €
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 2.400 €.

Délaisse à Monsieur R. O. sa contribution de 20 € au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne .

Ainsi arrêté par :

, président de chambre e.m.,
, conseiller social au titre d'employeur,

Assistés de _____, conseiller social au titre d'employé,
_____, greffier

_____, conseiller social au titre d'employeur, et _____, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par _____, Président de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 juillet 2021, où étaient présents :

_____, président de chambre e.m.,

_____, greffier