



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 DECEMBRE 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 800/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur C

Partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention comparissant
par Maître Alexandra LHOSTE, avocate à OTTIGNIES.

Contre :

LIDL BELGIUM GMBH & Co KG (ci-après appelé LIDL), inscrit à la BCE sous
le numéro 0451.881.923.

Ayant son siège en Allemagne à 74172 NECKARSULM, Stifsbergstrasse, n°1.

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention comparissant
par Maître Benjamin PARDONGE, avocat à BRUXELLES.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/800/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 2 octobre 2017, les dossiers et conclusions des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 19 septembre 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Il en est de même de l'action reconventionnelle introduite par la S.A. LIDL Belgium GMBH & CO KG, par conclusions reçues au greffe le 15 janvier 2018.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur C a été engagé en qualité de "Management Trainee pour être occupé à terme en tant que Junior Consultant ou en tant que Consultant... sur base des résultats de la période de formation que suivra le travailleur", suivant contrat à durée indéterminée et à temps plein, signé le 3 octobre 2015, pour débiter le 6 novembre 2015 (p. 1 de son dossier).

Le contrat prévoit une formation "de minimum 2 et de maximum 53 semaines (...). La période de formation n'est pas renouvelable. Pendant la période de formation, le travailleur sera évalué au minimum une fois et au maximum quatre fois. Après chaque échéance d'évaluation, l'employeur décide unilatéralement si la période de formation doit être prolongée ou non" (article 2) "Si, après l'arrêt ou au terme de la période de formation, le travailleur n'est pas considéré comme compétent pour la fonction de Consultant, il restera définitivement occupé en tant que Junior Consultant" (article 2.3).

Il y est également précisé que le lieu de travail est principalement à Merelbeke, ce lieu n'étant pas considéré comme un élément essentiel du contrat (article 3.1 et 3.2).

Ce contrat est rédigé en néerlandais mais une traduction française a été fournie à Monsieur C.

Monsieur C a été occupé aux magasins de

- Grivegnée du 13 novembre 2015 au 20 février 2016
- Soumagne du 22 février 2016 au 21 mai 2016
- Liège (Haut Pré) du 14 juin 2016 au 27 août 2016
- Dison du 9 au 30 septembre 2016

et, entre ces périodes, au centre de distribution de Courcelles. Il a également accompagné différents districts managers, en des lieux non précisés.

Selon lui, il a toujours donné satisfaction.

LIDL fait cependant état de 3 évaluations (réalisées en français) dont il ressort que Monsieur C ne présentait pas les compétences requises pour la fonction.

Une première évaluation a lieu le 5 février 2016. Monsieur C y obtient une majorité de cotes C et seulement deux B. Il se dit conscient de ses lacunes.

Le formateur indique : "Même si depuis le début, il y a des améliorations, il faut travailler sur certains domaines afin d'éviter certains soucis. La motivation et les capacités sont là, mais il faut les mettre en application", tandis que le SPOC (Single Point Of Contact) indique : "Candidat très curieux et avide d'apprendre mais attention à ne pas rester un "suiveur" car il faut désormais prendre l'organisation en main et faire preuve d'initiative. Essayez de gagner en confiance et développez votre management".

Pour la deuxième évaluation, du 26 mai 2016, les résultats font apparaître une majorité de C et quelques D.

Le formateur remarque "Nous voyons une belle progression au niveau de votre comportement. Mais encore beaucoup trop de lacunes au niveau de votre coaching (Positif). Nous sommes encore très loin de pouvoir vous positionner dans votre poste de VM.

Le SPOC indique "vous laissez planifier les horaires par les ass(istants). Axé vous sur les objectives et résultats." (sic).

Le formateur remarque, après la dernière réunion d'évaluation du 7 septembre 2016 : "A votre arrivée, votre niveau était beaucoup trop faible, nous avons vu une amélioration. Mais pas suffisante pour une fonction de Manager de Vente. Nous vous proposons une année supplémentaire en magasin à partir de ce jour". (p. 5,6 et 7 du dossier LIDL).

LIDL mentionne à cet égard que "Monsieur C n'a pas réagi positivement à cette proposition : il n'a pas signé la dernière évaluation (sans toutefois la contester) et il n'a pas communiqué par la suite son intérêt à rester en magasin" (ses conclusions de synthèse, p. 4).

A partir du 9 septembre 2016, il est affecté à Dison en remplacement de la gérante.

Le vendredi 30 septembre 2016, lors d'une journée de formation destinée aux gérants de magasin, Monsieur C s'informe auprès de Monsieur D (responsable de sa formation) de sa prochaine affectation.

Ce dernier l'informe de ce qu'une réunion est fixée le 3 octobre 2016 à Genk, pour discuter de son avenir chez LIDL.

Monsieur C affirme que, lors de cette réunion, en présence de Monsieur L et de Monsieur R (manager commercial), il aurait fait savoir qu'il était prêt à continuer à travailler en magasin, mais qu'il désirait connaître les options qui lui étaient accessibles.

Il affirme également que la lettre de licenciement ainsi que la convention transactionnelle (toutes deux rédigées en néerlandais, sans traduction écrite) étaient déjà prêtes et signées par LIDL et qu'il a été contraint de les signer sans pouvoir disposer d'un temps de réflexion ni de traduction autre qu'une traduction orale (et partielle) de Monsieur D, ce que conteste LIDL.

Le courrier de licenciement est signé "pour réception" et la signature de Monsieur C sur la convention transactionnelle n'est pas précédée de la mention "lu et approuvé". (p. 8 et 9 du dossier LIDL)

Le courrier de licenciement indique que le contrat prend fin immédiatement le 3 octobre 2016 à l'initiative de l'employeur.

La convention transactionnelle mentionne que :

- le contrat de travail a pris fin depuis le 3 octobre 2016, l'employé étant dispensé de prestations de travail à partir du 4 octobre 2016,
- une indemnité de préavis, correspondant à 7 semaines de rémunération, d'un montant brut de 4.906,25 € sera versée à Monsieur C
- Monsieur C conservera la disposition de sa voiture de société jusqu'au 3 novembre 2016, moyennant paiement d'une caution qui lui sera rendue, sous déduction des éventuels dégâts (survenus pendant la période du 4 octobre 2016 au 3 novembre 2016),
- les parties conviennent de renoncer à toute réclamation née ou à naître du fait ou à l'occasion de leur relation de travail.

Le 5 octobre 2016, Monsieur C demande la communication des motifs de son licenciement ainsi que la nullité de la transaction (p. 5 de son dossier), sans réponse de LIDL.

Le 14 octobre 2015, Monsieur C restitue la voiture de société. Il affirme avoir remis aussi le constat d'un accident survenu le 26 septembre 2016, précédemment notifié à la société, qui conteste l'avoir reçu.

2. DEMANDE

Monsieur C réclame :

- à titre d'amende civile sur base de l'article 7 de la CCT 109 du 12 février 2014, une somme de 1.474,55 €,
- à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, une somme de 15.533,66 € équivalente à 17 semaines de rémunération,
- à titre de remboursement de la garantie afférente au véhicule de société, la somme de 1.000 € ainsi que les dépens (indemnité de procédure de 1.320 €).

La société LIDL conteste ces réclamations, tant dans leur fondement que dans leur montant et réclame reconventionnellement, par conclusions reçues au greffe le 15 janvier 2018, le remboursement d'une somme de 1.035,03 € au titre de frais de réparation et de nettoyage du véhicule de société utilisé par Monsieur C , suivant mise en demeure du 3 octobre 2017, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 14 octobre 2016 (date de la remise du véhicule), ainsi que les dépens (indemnité de procédure de 1.320 €).

Elle s'oppose à l'exécution provisoire du jugement ou à défaut, demande à pouvoir cantonner les sommes éventuellement dues à Monsieur C

3. DISCUSSION

Quant à la validité de la transaction du 3 octobre 2016.

Le décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements, applicable "aux personnes physiques ou morales ayant leur siège social ou un siège d'exploitation dans la région de langue française ou qui y sont domiciliées" (article 1) dispose que

"La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties. En aucun cas, l'usage de la langue française ne peut entacher la validité des actes et documents. Toute clause tendant à restreindre l'usage de la langue française est nulle." (article 2)

et que

"Les actes et documents dressés en violation de l'article 2 du présent décret sont nuls. La nullité en est constatée d'office par le Juge.

La levée de la nullité ne sortit ses effets qu'au moment où une version des actes et documents conforme au prescrit de l'article 2 est mise à la disposition des parties."

"Il s'agit d'une nullité absolue de telle sorte que le juge ne doit pas tenir compte des actes nuls ni de la volonté qui y est exprimée" (C.T. Bruxelles, 26 septembre 2008, J.T.T 2008, p. 76)

Si le siège social de la société en Belgique est à Merelbeke (voir ses conclusions additionnelles et de synthèse, p. 2), il ne peut être contesté que LIDL a plusieurs sièges d'exploitation situés en région francophone, où Monsieur C a été principalement voire exclusivement occupé.

Le français est d'ailleurs utilisé pour les formulaires d'évaluation.

LIDL, se fondant sur les termes mêmes du décret du 30 juin 1982 (moins clair que le décret flamand), invoque que sa portée est limitée aux "relations sociales entre l'employeur et son personnel" et que, le contrat de travail ayant préalablement pris fin (voir exposé des faits), il n'existait plus, entre LIDL et Monsieur C de relations sociales.

Cependant, dans la mesure où la convention de transaction signée par les parties a pour objet de régler les questions relatives à la fin de leur relation contractuelle et les droits et obligations

qui en résultent, il y a lieu de considérer qu'elle relève des "relations sociales entre employeur et travailleur", ceux-ci étant d'ailleurs identifiés comme tels dans ladite convention ("werkgever" et "werknemer").

Il importe peu à cet égard que la rupture du contrat de travail ait eu lieu antérieurement ou concomitamment (voir C. DESMET et G. CUPPENS, "Convention de transaction : gare aux renonciations précoces", Orientations 2017/7, p. 5, déposé par Monsieur C , et références citées).

Il en résulte que, par application du décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française, la convention transactionnelle signée le 3 octobre 2016 par Monsieur C doit être considérée comme nulle et de nul effet, sans qu'il soit utile d'examiner les causes de nullité résultant d'éventuels vices de consentement, alléguées par Monsieur C

Il en est évidemment de même de la lettre de licenciement, mais le congé étant irrévocable, quelle que soit sa forme, la rupture du contrat reste acquise.

En conséquence, rien ne s'oppose, en principe, aux demandes formulées par Monsieur C sur base de la C.C.T 109 du 12 février 2014.

Quant à l'amende civile

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 que l'employeur est tenu de communiquer, au travailleur qui en fait la demande par lettre recommandée, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, sauf s'il les lui a déjà communiqué de manière spontanée.

L'employeur dispose pour ce faire d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Cette abstention a également des conséquences pour la charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable.

Il ne résulte d'aucune pièce des dossiers des parties que l'employeur aurait communiqué à Monsieur C les motifs concrets de son licenciement, ni spontanément (ils ne figurent pas dans la lettre de rupture du contrat) ni en réponse à sa demande du 5 octobre 2016, ce que LIDL ne soutient d'ailleurs pas.

Le fait d'avoir communiqué les motifs du licenciement à l'ONEM est sans relevance.

Il se borne à titre subsidiaire à contester le montant de la demande, au motif que la rémunération qui sert de base au calcul de l'amende civile aurait été incorrectement calculée.

Il conteste essentiellement la prise en compte, dans la rémunération de base, des montants suivants :

- 250 € au titre d'éco chèques
- 350 € par mois pour l'utilisation privée d'une voiture de société
- 15 € par mois pour l'utilisation privée d'un GSM

Pour l'évaluation des avantages en nature qui sont octroyés au travailleur, il y a lieu de prendre en considération la valeur réelle qui en résulte pour celui-ci et non la valeur conventionnelle desdits avantages (Cass. 29 janvier 1996, J.T.T. 1996, p. 188).

Une somme de mensuelle de 15 € soit 180 € par an ne paraît pas excessive en ce qui concerne l'usage privé du GSM.

En ce qui concerne l'usage privé du véhicule automobile, il est généralement admis que son évaluation ne doit pas être faite par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais bien par

rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur (voir notamment C.T. Liège 6 mai 1998, J.T.T. 1999, p. 156) et qu'entrent en considération la valeur d'amortissement de la voiture, le carburant, l'assurance et les taxes de circulation (C.T. Bruxelles, 30 mai 2000, J.T.T. 2000, p. 318).

La jurisprudence citée par LIDL remonte à plus de 10 ans et les chiffres cités ne correspondent plus à la réalité économique de 2016.

Il y a donc lieu de retenir à ce titre un montant fixé raisonnablement à 350 €

En ce qui concerne les éco-chèques, l'accord d'entreprise conclu le 26 octobre 2015 en application de l'accord sectoriel 2015-2016 (p. 16 du dossier LIDL) prévoit une augmentation de la quote-part de l'employeur dans les chèques repas d'un montant de 1,465 € portant celle-ci à 2,75 € (y compris l'augmentation prévue par l'article 1), représentant la conversion des éco-chèques en un avantage équivalent.

Cette mesure était applicable à partir du 1^{er} janvier 2016.

Monsieur C soutient qu'il n'apparaît pas de ses fiches de paie (qu'il ne dépose pas pour la période considérée) que cette augmentation aurait réellement été effectuée.

Il apparaît cependant du compte individuel 2016 (p.10 de son dossier) que la cote part patronale dans les chèques repas est bien de 2,75 € par jour.

Il n'y a donc pas lieu de retenir, dans le calcul de la rémunération de base, le montant de 250 € à titre d'éco-chèques, de sorte que cette rémunération s'établit à 38.338,25 € moins 250 € = 38.088,25 €

En conséquence, l'amende civile qui est due à Monsieur C s'élève à 1.464,93 €.

Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Que la rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui ne concernait jusque-là que les ouvriers.

Que la C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2616 n° 4576).

Ce commentaire précise en outre

" Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable."

L'article 10 de la même C.C.T règle la charge de la preuve de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En l'espèce, il appartient donc à LIDL d'établir les motifs de licenciement et de démontrer que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable.

Il résulte à suffisance des documents produits par les parties que Monsieur () n'a pas fait preuve, au terme de la période de formation prévue au contrat, des aptitudes suffisantes à la fonction de "manager de magasin" qui devait en être l'aboutissement.

En effet, si son comportement est considéré comme globalement bon (sauf en ce qui concerne la collaboration et l'esprit d'équipe), l'item "expertise" est globalement à améliorer (sauf en ce qui concerne les compétences pratiques où l'appréciation est bonne), l'item "but et approche axée sur les performances" présente une appréciation mitigée (notamment en ce qui concerne l'organisation du travail et l'objectivité) mais l'item "manière de diriger" reste à améliorer notamment en ce qui concerne la capacité de déléguer et le comportement dirigeant (voir fiche d'évaluation du 4 septembre 2016).

Sur cette même fiche, Monsieur C () indique d'ailleurs que son coaching est à améliorer de même que son analyse des chiffres et du processus de travail.

La case "remarques du collaborateur en formation" est laissée vide et Monsieur C () ne fait état d'aucune réaction à la proposition d'année supplémentaire en magasin, formulée en conclusion de cette évaluation, alors que la fonction qu'il visait exigerait précisément de sa part initiative et réactivité.

Monsieur C () ne peut être suivi quand il soutient :

- n'avoir reçu aucun avertissement, ce qui est formellement le cas, mais, avant l'évaluation du 4 septembre 2016, il avait déjà fait l'objet de deux évaluations antérieures qui pointaient des lacunes.

- que la politique managériale de LIDL était de soumettre les employés à des pressions inacceptables, ce qui en l'espèce n'est pas établi autrement que par l'attestation de Monsieur CR (p. 13 du dossier C ()), qui a aussi échoué à cette formation.
En outre, une certaine pression est inhérente à la fonction visée.

- que les évaluations chez LIDL sont généralement négatives (voir pièces 20 du dossier LIDL).

- les motifs de licenciement n'ont pas été communiqués, ce qui supposerait leur absence au moment du licenciement, cet argument n'étant pas probant.

En conclusion, il résulte à suffisance des éléments ci-dessous que le licenciement de Monsieur C () était bien lié à son aptitude à la fonction et qu'il ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T 109 du 12 février 2014.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Quant à la garantie de 1.000 €

En vertu de la convention transactionnelle, une retenue de 1.000 € a été effectuée par LIDL sur le montant de l'indemnité de rupture.

Cette convention étant frappée de nullité (voir supra), cette somme doit être remboursée.

Il convient dès lors d'examiner la demande reconventionnelle de LIDL relative au paiement d'un montant de 1.035,03 €, à titre de réparation et nettoyage du véhicule de société.

Il résulte de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 que

"Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur...

3° les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail..."

l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 disposant que :

"En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur..."

Monsieur C soutient que le véhicule aurait été endommagé le 26 septembre 2016, soit durant l'exécution du contrat de travail, ce qu'il reste cependant en défaut d'établir.

Il résulte en effet du règlement de travail annexé au contrat (p. 1 du dossier LIDL et traduction) que tout accident doit être signalé dans les 48 heures au département "assurances" de l'employeur, même si aucun tiers n'y est impliqué.

Aucune déclaration d'accident n'est produite.

En revanche, il n'est pas contesté que le véhicule a été restitué à l'employeur le 14 octobre 2016, sans avoir fait l'objet d'un constat contradictoire quant à sa propreté et à son état et que la facture de réparation et de nettoyage est datée du 20 janvier 2017, soit plus de trois mois après cette restitution (p. 15 du dossier LIDL) et que la mise en demeure d'avoir à payer ces frais n'a été adressée à Monsieur C que le 3 octobre 2017 (p. 14 du même dossier).

L'imputabilité des frais faisant l'objet de la facture à Monsieur C ne peut donc être considérée comme établie.

Dès lors, la demande reconventionnelle de LIDL ne peut être accueillie et la somme de 1.000 € doit être restituée à Monsieur C

Quant à l'exécution provisoire

L'exécution provisoire est de droit, conformément à l'article 1397 du code judiciaire, et il n'y a pas lieu, compte tenu des montants restants en jeu, à y déroger.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement ,

Dit la demande principale recevable et partiellement fondée.

Condamne la défenderesse au principal à payer au demandeur au principal, pour les causes sus-énoncées, les sommes nettes de 1.464,93 € et de 1.000 €.

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

En déboute la demanderesse sur reconvention.

Condamne la défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 1.320 € outre 20 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 5 DECEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN