



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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 DECEMBRE 2019
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 19/94/A

Rép: 19/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame T)

Partie demanderesse comparissant par Maître Bertrand THOMAS, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

SPRL BASIC-FIT BELGIUM, inscrite à la BCE sous le numéro 0810.221.697.

Ayant son siège à 1000 BRUXELLES, Avenue de Laerbeek, 125.

Partie défenderesse comparissant par Maître Diane DE MUELENAERE et Maître Philippe FRANCOIS, avocats à BRUXELLES.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 19/94/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 15 février 2019, les conclusions et dossier 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 4 décembre 2019 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

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.

1. ANTÉCÉDENTS.

Madame T. a été engagée par la SPRL BASIC FIT BELGIUM, à temps partiel (19 heures par semaine), suivant contrat à durée indéterminée signé le 19 août 2014 pour débiter le 20 août 2014 (p. 1 du dossier BASIC FIT).

Par convention signée à une date inconnue, elle est promue à la fonction de team leader, chargée de "la gestion opérationnelle du club de Verviers et de la direction des processus du club", à partir du 18 janvier 2016 (p. 2 du même dossier).

Il s'agit d'un emploi à temps plein (38 heures par semaine) en régime de 5 jours.

Elle est licenciée par courrier recommandé du 27 février 2018 (p. 3 du même dossier) pour un motif grave longuement détaillé dans un courrier recommandé du 2 mars 2018 (p. 4 du même dossier), comme suit :

"Ce licenciement est basé sur deux motifs distincts. Chacun de ces motifs justifie, à lui seul, la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

1. Le premier motif qui justifie la rupture de votre contrat de travail est votre insubordination répétée et votre refus réitéré de vous conformer aux instructions légitimes de Basic Fit relatives à l'organisation de votre club.

Par courrier recommandé du 29 juin 2014 (lire 29 octobre 2014) vous avez déjà reçu un avertissement. En effet, malgré plusieurs rappels, vous n'aviez pas suivi les instructions par rapport aux "daily sales", que vous aviez omis d'encoder à plusieurs reprises.

Par courrier recommandé du 10 octobre 2016, vous avez reçu un second avertissement écrit, pour avoir ouvert votre club avec 1h20 de retard le 30 septembre 2016.

Le 15 novembre 2016, votre Régional Manager de l'époque Madame C. vous convoquait pour une réunion de mise au point, dont le compte rendu vous a été adressé par courrier recommandé.

Au cours de cette réunion, vous avez été interpellée sur une série de manquements, parmi lesquels

- Le non-respect des lignes de communication*
- Non-respect des deadlines imposées pour la planification des congés. A cet égard, Madame C. vous a rappelé que "les congés et les récupérations doivent être approuvés par ton régional manager, aussi bien pour toi que pour ta team";*
- Des manquements en matière de communication avec votre équipe. Vous avez continué à contacter systématiquement les membres de vos équipes sur leurs GSM (via WhatsApp, MS, etc.) alors que Madame C. vous avait précédemment demandé de cesser de contacter votre équipe par ce biais.*

Au cours de cette réunion, vous avez également été avertie pour des manquements répétés en matière de gestion des horaires. Madame C. vous avait interpellée sur la prestation d'heures de travail en dehors de votre horaire. A cet égard, le compte rendu de la réunion qui vous a été envoyé stipule ce qui suit :

"A plusieurs reprises, je t'ai verbalement demandé d'arrêter de rester après tes heures de bases alors que la situation ne l'exigeait pas. Il est de ton rôle de gérer les heures supplémentaires et nous sommes maintenant dans une situation difficile. Les

horaires devront à présent m'être transmis à nouveau pour approbation tous les vendredis à 12h00 pour la semaine suivants (lorsque nous sortons de l'horaire de base)" (nous soulignons).

Malgré ces avertissements, nous constatons que vous continuez de faire fi des instructions de Basic-Fit.

En effet, il vous a été demandé à de multiples reprises d'être présente 5 jours par semaine dans votre club.

Ainsi, dans un mail du 13 novembre 2017, Monsieur S, votre nouveau Régio Manager, vous envoyait l'avertissement suivant :

Pour toi : attention, ton horaire dans ton mail ne reflaite (sic) pas une réalité manus (horaire de base) ! tu ne peux pas être en code 100 sur 4 jours pour récupérer le 5^{ème} jour.

Tu dois, dans ce cas, être en 101 les heures supp que tu fais et en 2010 les recup du vendredi.

Mais attention, on ne peut plus accepter d'étaler un horaire de 5 jours sur 4 jours. Tu as bien entendu le droit de récupérer les heures supp que tu as faite ou que tu as en stock le vendredi (avec demande préalable au régio)

Mais vous allez recevoir une communication que les heures supp d'un teamleader doivent être exceptionnelles et doivent être envoyées en début de semaine à moi-même.

J'envoie la communication aujourd'hui" (nous soulignons).

Le même jour, suite à une question que vous lui aviez posé (sic) au sujet des horaires, votre Régio Manager rappelait dans un SMS que vous étiez tenue de répartir vos prestation sur 5 jours (et non sur 4 jours).

Malgré ces instructions claires, votre Regio Manager a été contraint de vous envoyer un second avertissement par un email du 31 janvier 2018. Celui-ci se lit comme suit :

"Je constate sur Manus que tu as fait des heures supp la semaine 3 et 4

Je n'ai pas reçu de mail avec cette demande le lundi **comme il a déjà été demandé à plusieurs reprise**.

Dans un mail ci joint, je t'ai demandé de ne pas faire d'heures supp afin de récupérer le vendredi.

Il va de soi que tu peux récupérer les heures de récup que tu as (avec demande le lundi comme demandé dans les procédures, voir deuxième mail joint) mais il n'est pas autorisé de faire des heures supp sans raison ou sans autorisation au préalable.

Ton team était complet, n'est donc pas ok de faire des heures supp

Je suis surpris de ta démarche hebdomadaire vu que tu as 127 h encore à récupérer" (nous soulignons)

Le 12 février 2018, une réunion s'est tenue entre vous, votre Régio Manager, A, (délégué syndical), M, (business manager) et C, (HR Business Partner). Cette réunion faisait suite à un accrochage que vous avez eu avec votre Regio Manager le 8 février 2018.

Au cours de cette réunion, la question de vos horaires a été abordée. Pour expliquer votre comportement, vous avez exposé qu'il vous était impossible de travailler le vendredi pour des raisons

professionnelles qui vous obligeaient à partir à l'étranger tous les vendredis. Vous avez également expliqué qu'il vous serait difficile de changer l'organisation du club au motif que les horaires en vigueur à ce moment arrangeaient tout le monde.

Interpellée par vos explications pendant la réunion du 12 février, M. a demandé à votre Regio Manager et aux services des ressources humaines de faire une enquête approfondie. Les informations nécessaires à cette enquête ont été compilées entre le 13 et le 22 mars.

Les informations rassemblées au cours de cette enquête permettent de constater ce qui suit :

- Du 27 janvier 2017 au 12 février 2018, vous n'avez presté que 12 vendredi (ceci inclut 3 jours de congé et un jour de maladie, en réalité, vous n'avez seulement travaillé que 8 vendredi)
Depuis le mois de janvier 2017 vous vous êtes arrangée pour "compresser" votre travail sur quatre jours, de façon à pouvoir récupérer systématiquement les vendredis.
- Malgré que vous ayez reçu l'avertissement du 13 novembre 2017 de la part de votre Regio Manager vous rappelant que vous ne pouviez pas "compresser" vos prestations sur quatre jours, vous avez ignoré cet avertissement et continué à ne prester que quatre jours par semaine. Du 13 novembre 2017 au 5 février 2018, vous n'avez presté aucune semaine de 5 jours. A partir du mois de mai 2017, vous vous êtes même plus planifié les vendredi.
- La seule chose que vous avez adaptée suite aux avertissements de votre Regio Manager est la façon de vous organiser pour vous libérer systématiquement les vendredis. Auparavant, vous enregistriez l'ensemble de vos prestations "comprimées" sur le code 100 dans Manus, de façon à donner l'impression que vous aviez presté normalement cette semaine-là. Suite à l'interpellation de votre Regio Manager, vous avez enregistré vos prestations supplémentaires et vos récupérations sous les bons codes (1011 pour les prestations supplémentaires et 210 pour la récupération) mais en vous arrangeant systématiquement pour prester des heures supplémentaires les 4 premiers jours de la semaine pour récupérer ces heures supplémentaires le vendredi.

De cette façon, vous avez continué à faire précisément ce que votre Regio Manager vous avait interdit de faire, à savoir, travailler 4 jours par semaine.

- Contrairement à ce qui vous avait été demandé à plusieurs reprises, vous n'avez jamais demandé l'autorisation de votre Regio Manager pour agir de la sorte. Il avait pourtant été précisé que la réalisation de prestations supplémentaires et la prise de jours de récupération devait faire l'objet d'une approbation préalable par le Regio Manager.
- Nous avons découvert que vous avez commis de la fraude d'encodage dans Manus le vendredi 2 février 2018 et le vendredi 9 février 2018. Vous n'avez clairement pas travaillé ces deux jours parce qu'il n'y a pas de pointage ces jours, mais vous avez adapté vous-même la saisie journalière dans Manus ainsi qu'il semble que vous avez travaillé et de sorte que vous avez été aussi payé pour ces deux jours.

Au vu de ces éléments, nous constatons que vous avez fait preuve d'une insubordination caractérisée et systématique.

Malgré des instructions claires et plusieurs avertissements, vous avez continué à "compresser" vos prestations de travail sur quatre jours par semaine. Vous avez totalement ignoré les instructions de Basic-Fit, et ce, sur une longue période.

Cette insubordination est aggravée par le fait que vous avez déjà reçu plusieurs avertissements pour ne pas avoir suivi les instructions de Basic-Fit par le passé.

L'insubordination systématique dont vous avez fait preuve à l'égard de Basic-Fit détruit, à elle seule, définitivement la confiance que Basic-Fit devait pouvoir vous témoigner. Dans ces conditions, la poursuite de la relation de travail avec Basic-Fit est devenue impossible.

2. A l'insubordination dont vous avez fait preuve s'ajoute un second manquement qui justifie votre licenciement pour motif grave.

En effet, vous avez explicitement admis que vous ne pouviez travailler le vendredi au motif que vous deviez vous rendre à l'étranger tous les vendredis pour raisons professionnelles.

Nous en déduisons donc que vous avez détourné à votre profit le pouvoir de gestion des horaires et l'autonomie qui vous avait été confiée par Basic-Fit afin de vous permettre de gérer votre club. En effet, à la place de vous servir ces pouvoirs de gestion pour gérer votre club dans le meilleur intérêt de Basic-Fit, vous vous êtes servi de ce pouvoir pour vous libérer systématiquement le vendredi. Tout ceci dans le but de pouvoir exercer une autre activité.

Ce comportement est tout simplement frauduleux, puisque vous avez abusé de la confiance de Basic-Fit pour exercer une autre activité tous les vendredis. Pour ce faire, vous avez fait usage de différents stratagèmes, que ce soit en réalisant des prestations supplémentaires et en les récupérant sans autorisation de vos supérieurs hiérarchiques ou en encodant ces heures sous des mauvais codes pour donner l'impression que vous prestiez normalement pendant les semaines concernées.

Ce second manquement, justifie également, à lui seul, le fin immédiate de votre relation de travail avec Basic-Fit.

3. L'ensemble de ces éléments ont été communiqués à la gérance de Basic-Fit le 23 février 2018.

4. Chacun des manquements précités est encore aggravé par deux éléments :

- Vous exercez une fonction de responsable, dans le cadre de laquelle Basic-Fit vous a chargé de gérer un club et de l'organiser de façon efficace et conformément à ses instructions. A cette fin, vous êtes chargée d'encadrer les autres travailleurs du club. Au vu de vos responsabilités, Basic-Fit était en droit d'attendre un comportement exemplaire de votre part. Dans ces circonstances, le fait d'avoir adopté un comportement contraire aux directives de Basic-Fit, qui a eu pour effet d'entraver le bon fonctionnement de votre club (accumulation de prestations supplémentaires qu'il faudra désormais rattraper/rémunérer) constitue exactement l'inverse de ce que Basic-Fit pouvait attendre de vous.*
- Vos agissements ont des effets néfastes pour l'organisation de votre club. En effet, pour vous permettre de vous libérer le vendredi, certaines périodes n'étaient couvertes par aucun horaire, de sorte que vous puissiez réaliser des prestations supplémentaires qui seraient récupérées le vendredi.*

Inversement, vos collègues devaient réaliser des prestations supplémentaires pour couvrir vos absences récurrentes le vendredi.

De juillet 2017 à janvier 2018, 485 heures de prestations supplémentaires ont été réalisées par vos équipes. Une partie substantielle de ces prestations ont été fournies pour couvrir vos absences systématiques le vendredi.

Ces deux facteurs aggravent chacun des deux manquements précités (insubordination et pratique frauduleuse).

5. La rupture immédiate de votre contrat pour motif grave sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis est donc justifiée...." (orthographe et syntaxe respectées).

Les documents invoqués dans ce courrier sont déposés en pièces 5 à 15 du dossier Basic Fit.

Le licenciement sera contesté tant sur le fond que sur la forme par l'organisation syndicale de Madame T le 14 mars 2018 et, malgré un échange de courriers, aucun accord ne sera trouvé entre les parties de sorte que la présente procédure sera introduite.

2. DEMANDE

Madame T conteste le licenciement tant sur la forme que sur le fond et réclame une indemnité de rupture équivalente à 13 semaines de rémunération soit un montant brut de 7.663,63 € augmenté des intérêts au taux légal à dater du prononcé de la décision et des dépens.

3. DISCUSSION

L'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le congé pour motif grave ne peut plus être donné ... lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Ce délai commence le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T. 1978, p. 178), par la personne ou l'organe compétent pour donner le congé (voir notamment Cass. 10 mai 1951, Pas. 1951, I, p. 618).

«Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant 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 d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice » (Cass. 11.1.1993, J.T.T. 1993, p. 58).

Est illégale la décision qui « exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal » (Cass. 7.12.1998, J.T.T. 1999, p. 149) ou juge que « le congé est tardif parce que la personne qui a le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement » (Cass. 14.5.2001, J.T.T. 2001, p. 390).

Il importe peu à cet égard que le dernier fait litigieux se soit produit plus de trois jours ouvrables avant la notification de la rupture dès lors qu'il n'est pas établi que la prise de connaissance par la personne ou l'organe qui a le pouvoir de licencier est antérieur à ce délai.

" Si le fait qui justifie la fin du contrat est un manquement qui se répète, la fixation du moment à partir duquel ce manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie qui souhaite faire usage de son droit de rompre le contrat » (Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p. 209 ; C.T. Bruxelles, 26.10.1994, J.T.T. 1995, p. 38 ; C.T. Liège 21.6.1995, J.T.T. 1996, p. 145).

En l'espèce, c'est la répétition des manquements reprochés à Madame T, malgré des avertissements antérieurs et des instructions parfaitement claires, qui justifie le congé.

Il résulte des annexes du Moniteur belge que les pouvoirs de gestion de la SPRL appartiennent au gérant, soit à Monsieur M, nommé à cette fonction par l'assemblée générale du 29 juin 2010 (p. 19 du même dossier).

Si Monsieur M n'a pas signé le contrat initial de Madame T le 19 août 2014, il a par contre signé l'avenant à ce contrat qui faisait de Madame T un team leader, soit un poste supérieur à celui pour lequel elle avait été engagée initialement (p. 1 et 2 du dossier Basic Fit).

Il lui appartenait donc de procéder au licenciement de celle-ci, a fortiori puisqu'il s'agissait d'un licenciement pour motif grave.

Il n'est pas établi que d'autres personnes auraient eu le pouvoir de licencier Madame T sinon par délégation expresse de Monsieur M au cas par cas (p. 23 à 27 du même dossier).

Suite à la réunion du 12 janvier 2018, Madame M. a demandé une enquête au service des ressources humaines.

Le 21 février 2018, Madame M. transmet le dossier complet à Madame F (directrice des ressources humaines), y compris le compte rendu des interventions de Monsieur S, transmis par ce dernier à Madame M/ par mail du 13 février 2018.

Par mail du 22 février 2018, Monsieur A transmet à Mesdames M/ et F le résultat de cette enquête et notamment de l'analyse des données dans le logiciel "Manus" entre le 13 et le 21 février 2018 (p. 12 et 13 du même dossier).

Madame F informe Monsieur M des manquements de Madame T par mail du vendredi 23 février 2018 (p. 18 du même dossier) en indiquant qu'elle lui transmet un dossier relatif à ceux-ci.

Monsieur M marque son accord sur le licenciement le 26 février 2018 (p. 21 du même dossier)

Le licenciement, intervenu par courrier recommandé du mardi 27 février 2018, signé par Monsieur M en qualité de gérant, et la notification des motifs par courrier recommandé du vendredi 2 mars respectent donc bien le double délai de trois jours requis par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, de sorte que le licenciement de Madame T est régulier en la forme.

La faute grave est celle qui rend définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le travailleur et que cette impossibilité relève de l'appréciation souveraine de la juridiction du travail.

Dans ses conclusions, Madame T indique qu'elle a toujours assumé le fait de prêter la totalité de son horaire sur 4 jours (alors que son contrat prévoit 5 jours de prestations), en faisant des heures supplémentaires, pour pouvoir disposer de son vendredi à d'autres fins professionnelles.

Ce comportement lui a déjà été reproché le 15 novembre 2016 (p. 7 du dossier BASIC FIT) et non pas seulement le 13 novembre 2017, comme elle l'affirme.

Même après les mises au point explicites des 13 novembre 2017 et 31 janvier 2018, Madame T a persisté dans ce comportement, constitutif dès lors d'insubordination.

L'insubordination vise la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu. Le refus d'exécuter des ordres licites est considéré comme un motif grave qui justifie le licenciement (voir par exemple C.T. Bruxelles 4 décembre 1972, R.D.S. 1973, p. 331 ; C.T. Liège, 23 avril 2010, JLMB 2010, p. 1468, cités in Compendium social 17-18, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2460 n° 4372).

Madame T est malvenue de se prévaloir de la remarque du délégué syndical lors de la réunion du 12 février 2018 ("*s'étonne qu'il n'y ait pas plus de surveillance et que ce problème aurait pu être évité*"), alors qu'elle a été avertie à plusieurs reprises et qu'elle occupe une fonction de responsabilité au sein de l'entreprise.

Le fait "qu'il n'y ait pas plus de surveillance" témoigne simplement de la confiance qui était faite à Madame T en sa qualité de team leader.

Il lui appartenait également, en cette qualité, de prévoir un horaire "sans trous" (par lesquels elle justifie les nombreuses heures supplémentaires prestées), ce qui aurait sans doute été plus facile si elle ne se réservait pas la liberté de ne venir aucun vendredi, d'autant que, ce qu'elle ne conteste pas, tous les clubs de Basic Fit fonctionnent selon les mêmes effectifs de personnel et que cela ne pose aucun problème ailleurs.

Il apparaît en outre des relevés déposés que Madame T a procédé à des encodages contraires à la réalité puisque, par exemple, les vendredis 2 et 9 février 2018, le pointage ne révèle aucune prestation alors que le logiciel Manus indique un encodage de 4h de prestations à chaque fois (p. 15 du dossier Basic Fit).

Madame T invoque à cet égard qu'elle ne pouvait pas encoder elle-même les prestations dans le programme Manus, ce qui est formellement contredit par la SPRL BASIC FIT qui indique que, comme team manager, elle était responsable des encodages des plannings de base, hebdomadaires et de contrôle journalier dans ce programme, qu'elle avait d'ailleurs suivi des formations à cet effet et que le système révèle indubitablement que la manipulation a bien été faite par elle (p. 22 du même dossier).

Le fait d'avoir recours à son supérieur hiérarchique pour modifier des encodages alors que le mois est clôturé (p. 8 du même dossier) et que le team leader n'a, de ce fait, plus d'accès aux données du mois écoulé, n'établit en rien que Madame T ne pouvait pas encoder elle-même ces données durant le mois en cours.

Dans la mesure où cet encodage a pour but de faire croire à des prestations le vendredi, cette fraude, jointe au motif précédent, présente le caractère de faute grave de nature à rompre la confiance de l'employeur et justifie le licenciement sur le champ.

En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass. 16 juin 2016 - arrêt n° F-20160606-2 (S.15.0067, Strada lex).

Autrement dit, dès que la faute grave est établie, en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, et qu'elle est de nature à rompre la confiance de l'employeur, empêchant la poursuite de toute relation professionnelle, le licenciement pour motif grave ne se discute plus au regard d'autres considérations.

Madame T ne peut donc, dès lors que son comportement (insubordination et fraude) est, sans conteste, constitutif de faute grave, et de nature à rompre la confiance de l'employeur, spécialement en raison des responsabilités qu'elle exerce au sein de l'entreprise, invoquer un principe de proportionnalité entre cette faute, caractérisée, et la perte de son emploi.

Son action n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

En déboute la demanderesse.

Condamne la demanderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 1.080 € (outre 20 € 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,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. RASKIN

F. REMACLE

M. MEDOT

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 **11 DECEMBRE DEUX MILLE DIX-NEUF**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Juge,

Le Greffier délégué,

G. RASKIN

N. FRANCOEUR