

N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 / 25

R.G. Trib. Trav.

20/187/A

Date du prononcé

28 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AU/11

En cause de :

ROYAL EXCELSIOR VIRTON ASBL
C/
L'ASBL SK DEINZE
L'ASBL URSFA

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

COVER 01-00004721752-0001-0039-01-01-1



*** Droit social - Contrat de travail – sportif rémunéré – footballeur professionnel – indemnité de rupture (recevable) – acte équipollent à rupture – indemnité pour débauchage (irrecevable) – indemnité de transfert (irrecevable)**

Loi du 24/02/1978 ; CCT du 11 janvier 2018 et 3 juillet 2020

EN CAUSE :

L'ASBL ROYAL EXCELSIOR VIRTON (en abrégé REV), BCE 0410.593.773, dont le siège social est établi à 6760 VIRTON, Faubourg d'Arival 63,
partie appelante,
comparaissant par Maître S [REDACTED] G [REDACTED] avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, Rue [REDACTED] et Maîtres M [REDACTED] S [REDACTED] F [REDACTED] S [REDACTED] et N [REDACTED] C [REDACTED] avocats à 4020 LIEGE, [REDACTED]

CONTRE :

1. **Monsieur R [REDACTED] L [REDACTED]** RRN [REDACTED] joueur de football professionnel, né à Rouen (France) le 22 mai 1988, domicilié à [REDACTED]
partie intimée, ci-après dénommée Monsieur L,
ne comparaissant pas

2. **L'ASBL KONINKLIJKE MAATSCHAPPIJ SPORTKRING**, BCE 0408.112.058, dont le siège social est établi à 9800 DEINZE, Stadionlaan, 5,
partie intimée, ci-après dénommée le SPORTKRING
comparaissant par Maître J [REDACTED] K [REDACTED] avocat qui se substitue à Maîtres W [REDACTED] VAN S [REDACTED] et D [REDACTED] B [REDACTED] avocats à 9030 MARIAKERKE, [REDACTED]

3. **L'ASBL UNION ROYALE BELGE DES SOCIETES DE FOOTBALL ASSOCIATION (en abrégé URBSFA)**, BCE 0403.543.160, dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Avenue du Marathon 129 et le siège administratif est sis à 1480 TUBIZE, Rue de Bruxelles 140, où il est fait élection de domicile,
partie intimée, ci-après dénommée l'Union belge
comparaissant par Maître A [REDACTED] S [REDACTED] avocat à 1000 BRUXELLES, [REDACTED]



•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 septembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 8 décembre 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3^e chambre (R.G. 20/187/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 7 février 2024 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 28 février 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 mars 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 27 mars 2024 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 24 septembre 2025 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 28 mars 2024 ;
- les premières conclusions de l'ASBL SK DEINZE, remises au greffe de la cour le 26 juillet 2024 ;
- les conclusions d'appel de l'ASBL URBSFA, remises au greffe de la cour le 27 septembre 2024 ;
- les conclusions principales d'appel de l'ASBL REV, remises au greffe de la cour le 28 novembre 2024 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de l'ASBL URBSFA, remises au greffe de la cour le 27 mars 2025 ;
- les conclusions de synthèse d'appel de l'ASBL REV, remises au greffe de la cour le 28 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de l'ASBL SK DEINZE, remis au greffe de la cour le 22 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de l'ASBL REV, remis au greffe de la cour le 22 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces en original déposé par la partie appelante et les parties intimées reprises sous les n° 2 et 3 à l'audience publique du 24 septembre 2025.

La partie appelante et les parties intimées reprises sous les n° 2 et 3 ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 24 septembre 2025, à laquelle Monsieur L n'était pas présent ni représenté.

Les parties comparantes ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.



A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Les demandes du club REV

1.

Par citation du 26 novembre 2020, telle qu'étendue par voie de conclusions, **le REV** visait à faire constater la rupture unilatérale de la relation de travail à l'initiative de **Monsieur L** et le condamner au paiement des sommes suivantes :

- 108.528,00 € bruts d'indemnité de rupture équivalente à 12 mois, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 et aux intérêts judiciaires ;
- 300.000,00 € de dommages et intérêts correspondant à une indemnité de transfert à augmenter des intérêts aux taux légal à dater du 4 juin 2020 ;
- les dépens.

Par citation du 2 décembre 2020, il citait le **Sportkring** en vue de le dire responsable pour tierce complicité dans la rupture de la relation de travail et obtenir sa condamnation au paiement solidairement :

- des indemnités de rupture et de transfert dues par Monsieur L, soit 108.528,00 €, à augmenter des intérêts au taux légal et intérêts judiciaires ;
- en tout état de cause, au paiement de dommages et intérêts dus pour débauchage de personnel correspondant à une indemnité de transfert d'un montant de 300.000,00 € à augmenter des intérêts aux taux légal à dater du 7 juillet 2020 ;
- au paiement des dépens de l'instance, en ce comprises l'indemnité de procédure et les frais de citation.

Par citation du 26 novembre 2020 étendue par voie de conclusions, il citait **l'Union belge** à le garantir du paiement de toute condamnation prononcée à sa charge, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 4 juin 2020 ainsi qu'aux intérêts judiciaires et les dépens.

Il sollicitait également à titre subsidiaire d'interroger l'Autorité belge de la concurrence au titre *d'amicus curiae* afin de permettre au tribunal de trancher la question de la responsabilité de l'Union belge du chef de violation du droit de la concurrence. Il mentionnait les différentes questions à poser.

Il demandait au tribunal de dire la demande de Monsieur L. irrecevable et non fondée et condamner les parties défenderesses aux dépens.



Les demandes de Monsieur L

2.

Par voies de conclusions déposées le 31 janvier 2022 et telles qu'étendues par conclusions de synthèse, **Monsieur L** demandait au tribunal de :

- déclarer la demande principale recevable mais non fondée ;
- déclarer sa demande reconventionnelle recevable et fondée ;
- déclarer que le contrat de travail avait été rompu par le REV et par conséquent le condamner le REV à lui verser une indemnité de rupture chiffrée à titre provisionnel à la somme de 108.528,00 € ;
- condamner le REV à lui verser un euro à titre provisionnel d'arriérés de rémunération et de pécules de sortie et des dépens.

3.

Le Sportkring invoquait le non fondement de la demande qui l'oppose au club et la condamnation de REV aux dépens.

4.

L'Union belge soulevait l'irrecevabilité des demandes formées à son encontre et subsidiairement, demandait à la cour de constater la litispendance avec une demande formée par le club devant le tribunal de 1^{ère} instance de Bruxelles et renvoyer la demande du club REV contre l'union belge devant ce tribunal.

Subsidiairement, il demandait de déclarer les demandes formées contre elle non recevables ou non fondées et en débouter le REV et le Sportkring et les condamner aux dépens.

Il sollicitait la condamnation des deux clubs aux dépens.

2. LE JUGEMENT

5.

Par jugement du 8 décembre 2023 , les premiers juges ont :

- dit la demande formulée par le REV à l'encontre de Monsieur L quant au paiement d'une indemnité de rupture recevable mais non fondée ;
- dit la demande formulée par le REV à l'encontre de Monsieur L quant au paiement d'une indemnité de transfert recevable mais non fondée ;
- dit la demande de solidarité du club Le Sportkring dans le paiement des indemnités de rupture et de transfert dues par Monsieur L sans objet ;



- dit la demande de garantie formulée par le REV à l'encontre de l'Union belge irrecevable ;
- dit la demande de Monsieur L irrecevable en ce qu'elle porte sur le paiement d'une indemnité de rupture.

Pour le surplus, le tribunal ordonnait la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent sur la compétence du tribunal quant à la demande de dommages et intérêts pour débauchage de personnel et l'action en garantie à cet égard.

Il condamnait le REV aux dépens de l'Union belge et la mettait hors cause pour la suite de la procédure.

3. L'OBJET DES APPELS

6.

Par requête du 7 février 2024, **le REV** interjette appel du jugement.

Il en sollicite la réformation et demande à la cour, selon le dispositif de ses dernières conclusions, de :

- Dire l'appel recevable et fondé ;
- Mettre à néant la décision dont appel et statuant par voie de dispositions nouvelles ;
- Dire les demandes originaires dirigées contre les parties intimées recevables et entièrement fondées ;
- Condamner Monsieur L à lui payer une indemnité de rupture équivalente à 12 mois, soit 108.528,00 €, montant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 ainsi qu'aux intérêts judiciaires.
- Condamner Monsieur L à lui payer à titre de dommage et intérêts une indemnité correspondant à une indemnité de transfert d'un montant de 300.000,00 € à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 ;
- Condamner solidairement la seconde intimée le Sportkring au paiement des indemnités de rupture et de transfert dues par Monsieur L soit 408.528,00 €, montant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 ainsi qu'aux intérêts judiciaires ;
- En tout état de cause, condamner le Sportkring à payer à l'appelante à titre de dommages et intérêts pour débauchage de personnel une indemnité correspond à une indemnité de transfert d'un montant de 300.000,00 € à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 7 juillet 2020.
- Condamner la troisième intimée l'URBSFA au paiement de toute condamnation prononcée au bénéfice de l'appelante à charge des deux premières parties intimées



Monsieur L et Le Sportkring soit 408.528,00 €, montant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 ainsi qu'aux intérêts judiciaires ;

- Subsidiairement, condamner la troisième intimée l'URBSFA à payer à l'appelante à titre de dommages et intérêts les indemnités de rupture et de transfert dues par Monsieur L soit 408.528,00 €, montant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 4 juin 2020 ainsi qu'aux intérêts judiciaires ;
- Condamner les trois parties intimées aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure et les contributions habituelles.
- Confirmer partiellement le jugement d'instance en ce qu'il dit la demande de Monsieur L irrecevable en ce qu'elle porte sur le paiement d'une indemnité de rupture.

7.

Monsieur L n'a pas déposé de conclusions et n'a donc pas formé appel incident.

8.

Le Sportkring sollicite de la cour de :

- déclarer l'appel et les demandes de l'appelante non fondées ;
- condamner le REV au paiement de l'intégralité des dépens.

9.

L'Union belge forme également appel incident et sollicite de la cour de :

- déclarer les appels du REV non fondés, l'en débouter et le condamner aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
- déclarer l'appel incident de l'Union belge recevable et fondé ;
- se déclarer sans juridiction pour juger des demandes dirigées contre l'Union belge, eu égard à la clause arbitrale contenue dans le Règlement, et
- condamner le REV aux entiers dépens de ses demandes, en ce compris les indemnités de procédure pour chaque cause ou, en cas de jonction des causes, à l'indemnité de procédure maximale de la demande la plus élevée ;
- subsidiairement, déclarer les demandes formées contre l'Union belge non recevables ou non fondées, en débouter le REV et le SPORTKRING et les condamner aux entiers dépens de chaque instance.

4. LES FAITS

4.1 Préambule : le contexte de la licence



10.

La cour estime devoir expliquer en préambule la nécessité de l'obtention d'une licence pour les clubs de football professionnels.

11.

Pour pouvoir évoluer dans le football professionnel, ainsi qu'en première division du football amateur, les clubs doivent obtenir chaque année une licence accordée par la Commission des licences en fonction d'un dossier qui doit être remis au département des licences au plus tard à la mi-février de chaque année. Cette commission est instituée au sein de l'Union belge. Cette décision est susceptible d'un recours devant la cour d'appel d'arbitrage (CBAS).

En effet, l'article P402.1 du Règlement fédéral de l'Union belge dispose :

« Tout club évoluant en football professionnel 1A ou 1B doit être détenteur d'une licence, qui n'est pas cessible à une autre personne juridique, en vertu de laquelle il est autorisé et habilité à participer à la compétition réservée à la division concernée. »

12.

L'obtention de la licence exige¹ :

- d'une part, de satisfaire aux conditions générales énoncées à l'article P407.1 du Règlement ;
- d'autre part, démontrer que la continuité du club est assurée jusqu'à la fin de la saison pour laquelle la licence est sollicitée ; cette condition permettant de s'assurer que les clubs de football professionnels seront en mesure d'équilibrer leurs dépenses et leurs rentrées financières durant l'intégralité de la saison à venir.

Les « conditions générales » de la licence exigent que le club demandeur dépose la production des documents et preuves qu'il satisfait à toutes ses obligations concernant :

- le paiement des joueurs, des entraîneurs et de tout le personnel ;
- le paiement des sommes dues à l'ONSS ;
- le paiement des sommes dues au précompte professionnel ;
- le paiement des taxes et impôts de tout ordre ;
- le paiement des dettes fédérales et créances entre clubs ;
- le paiement des loyers relatifs au stade et sa conformité au règlement fédéral
- le paiement des primes en matière d'accident de travail ;
- la qualification de minimum 4 entraîneurs rémunérés.

¹ articles P406 à P410 du Règlement



La licence du club REV

13.

Durant la saison 2018-2019, le REV a terminé en tête du championnat du 3^{ème} échelon et a ainsi accédé à la division 1B pour la saison 2019-2020.

La Commission des licences avait toutefois refusé la licence au REV pour la saison 2019-2020.

Le club a finalement obtenu sa licence de club de football professionnel division 1B pour la saison 2019-2020 sur base d'un recours, par décision du 10 mai 2019 de la CBAS. Toutefois, celle-ci mentionnait :

« Le collège arbitral doit d'abord constater que le [CLUB] qui se propose d'évoluer dans le milieu du football professionnel sous-estime la rigueur nécessaire à la préparation d'un dossier de demande de licence et que nombre d'exigences du Département des Licences auraient pu être anticipées ou éclaircies avant la présente procédure. Le club n'a pu se méprendre sur les documents et informations exigées par le Département des Licences et lui reproche à torts, comme évoqué en plaidoiries, de ne pas « l'assister » dans ses démarches. Le collège arbitral lui en fait clairement grief et ne peut que l'inviter à rectifier le tir dès la prochaine saison ».

14.

Le 17 février 2020, le club a déposé une demande d'octroi de licence pour la saison 2020-2021. Le club a été invité à compléter son dossier et à comparaître devant la Commission des licences le 1er avril 2020. Le club a indiqué qu'il n'estimait pas utile de comparaître.

15.

Le 8 avril 2020, la Commission des licences a refusé d'accorder la licence en raison de plusieurs manquements relatifs :

- aux salaires des joueurs, des entraîneurs et du personnel ;
- aux sommes dues envers l'ONSS ;
- au précompte professionnel ;
- aux taxes et impôts ;
- aux dettes fédérales et créances entre clubs ;
- aux loyers relatifs au stade et de sa conformité au Règlement ;
- aux primes en matière d'accidents du travail pour tous les membres du personnel ;
- au fait de disposer de 4 entraîneurs rémunérés qui répondent aux conditions de salaire et de travail et qu'ils disposent des licences UEFA en cours de validité.

Il était relevé que « les pièces transmises hors délais par le club avaient été écartées d'office des débats conformément à l'article P419.3° du Règlement fédéral. »



16.

Entre temps, le 26 mars 2020, le club avait introduit auprès de la CBAS une demande d'arbitrage au motif que le club contestait certaines dispositions du système des licences adopté et mis en œuvre par l'Union belge. Ce recours a donc été intenté avant que la Commission des licences ne se soit prononcée, en vue de déterminer les dispositions réglementaires. La question qui se posait était celle de savoir, si pour apprécier les rentrées financières d'un club, on pouvait prendre en considération les revenus résultant des contrats de sponsoring et de publicité.

Le club entendait démontrer que tant les conditions générales que le critère de la continuité étaient rencontrés dans son chef et demandait à la CBAS de re-statuer sur sa demande de licence.

17.

Par décision arbitrale du 12 mai 2020, la CBAS a confirmé la décision de la Commission des licences et a rejeté la demande de licence du REV. La CBAS a dit cette demande recevable mais non fondée.

18.

Le 15 mai 2020, le club a alors déposé plainte auprès de l'Autorité belge de la concurrence (ci-après ABC) et a sollicité des mesures provisoires, notamment son intégration au sein de la division 1B.

L'Auditorat a dans son avis considéré que l'écartement automatique des revenus qui proviennent des contrats de sponsoring et de publicité constitue une infraction *prima facie* au droit de la concurrence mais le Collège de l'ABC dans sa décision du 29 juin 2020 a rejeté la demande de mesures provisoires.

19.

Entretemps, le 17 juillet 2020, le REV a cité l'Union belge, la Pro League et l'ACFF en référé devant le Président du Tribunal de première instance francophone de Bruxelles en vue d'entendre ordonner le report du début des compétitions du football professionnel (divisions 1A et 1B) et d'une partie du football amateur (divisions Nationale 1 amateurs et D2 ACFF) ou d'entendre ordonner l'intégration du club REV en D1B. Par ordonnance du 4 septembre 2020 (pièce 32), le Président a rejeté ces demandes.

Le club a finalement saisi la Cour des Marchés d'un recours en annulation dirigé contre ladite décision. Par son arrêt du 23 septembre 2020, la Cour des marchés a dit le recours en annulation recevable et fondé et a annulé la décision du Collège du 29 juin 2020 en retenant que le club n'avait pas de dette auprès de l'ONSS et ni envers le club de Lokeren et par conséquent, la Cour des marchés constatait que le critère de continuité était rempli et que la licence ne pouvait pas être refusée sur une telle base inexistante.



Un pourvoi en cassation a été interjeté le 21 octobre 2020.

20.

Par décision du 19 novembre 2020, le Collège de l'ABC a donné raison au REV et a déterminé les mesures à prendre en vue de sa réintégration dans le football professionnel de la Pro League en division B.

Un pourvoi en cassation similaire a été formé par l'Autorité belge de la concurrence le 22 décembre 2020 (pièce 37).

21.

Par son arrêt du 5 janvier 2023, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour des marchés du 23 septembre 2020, n'examinant que la première branche d'un seul des deux moyens de cassation qui lui avaient été soumis.

Les motifs de l'arrêt sont les suivants :

« L'article IV.71 du Code de droit économique, tel qu'il est applicable au litige, dispose que le collège de la concurrence de l'Autorité belge de la concurrence peut prendre des mesures provisoires destinées à suspendre des pratiques restrictives de concurrence faisant l'objet d'une instruction, s'il est urgent d'éviter une situation susceptible de provoquer un préjudice grave, imminent et difficilement réparable aux entreprises dont les intérêts sont affectés par ces pratiques ou de nuire à l'intérêt économique général. En vertu de l'article IV.72, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, les requêtes motivées de mesures provisoires sont déposées, avec les pièces qui s'y rapportent, auprès du président de l'Autorité belge de la concurrence par le plaignant, l'auditeur général, le ministre ou le ministre compétent pour le secteur concerné. L'article IV.72, § 4, alinéa 3, de ce code prévoit que, sauf exception étrangère à l'espèce, le requérant ne peut déposer ou invoquer à l'audience aucune autre observation écrite ou pièce que les pièces jointes à sa requête. Il suit de cette dernière disposition que le collège de la concurrence ne peut avoir égard aux pièces déposées postérieurement à la requête. L'arrêt retient que « la participation aux compétitions du football professionnel requiert des clubs concernés de disposer d'une licence », ce qui implique « de démontrer que [le club candidat] peut assurer sa continuité jusqu'à la fin de la saison pour laquelle la licence est sollicitée.

Il constate que la première défenderesse [RE Virton] fait valoir qu'on ne pourrait lui opposer que « le contrat de sponsoring [qu'elle a produit] ne devait pas être pris en considération par le collège [de la concurrence] car il a été [...] communiqué après le dépôt de la demande de mesures provisoires », que, à l'audience, « le président du collège [de la concurrence a] déclaré qu'il entendait ne pas reprendre dans le dossier de procédure les documents déposés par [cette défenderesse] postérieurement au dépôt de sa demande de mesures provisoires, parmi lesquels le contrat de sponsoring », et observe que « la production de ce dernier [...] a été effectuée suivant une des



suggestions formulées par l'auditorat » de l'autorité belge de la concurrence. Il considère que « l'article IV.72, § 4, alinéa 3, du Code de droit économique [prescrit] un délai d'ordre qui n'est pas sanctionné », que, « dans la mesure où le collège [de la concurrence] prend connaissance de pièces ou d'éléments [...] dans le plein respect des droits de la défense lors d'une séance contradictoire tenue après épuisement des délais [...], il appartient au collège [de la concurrence] de répondre, par voie de motivation, à ces éléments nouveaux », que « le collège [de la concurrence] aurait pu constater que [la première défenderesse] répond au critère de la continuité si ce dernier est analysé conformément au droit de la concurrence », qu'elle « démontre, à l'aide du contrat de sponsoring et du relevé bancaire attestant de la fiabilité de la société [sponsor], que le fonds de roulement négatif est couvert pour [deux] saisons », que « ces documents et explications n'ont pas été pris en considération par le collège » de la concurrence, que « le critère de la continuité est, eu égard au contrat de sponsoring, rempli s'il est analysé de manière conforme au droit de la concurrence », et que, « dans la mesure où les conditions générales et le critère de continuité étaient rencontrés, le collège [de la concurrence] ne pouvait pas, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, déclarer 'qu'il n'est prima facie pas démontré que la [première défenderesse] aurait satisfait aux conditions d'octroi d'une licence en l'absence de ces critères et de leur application au cas d'espèce' ». Donnant ainsi à connaître que la prise en compte de documents déposés en dehors des exigences de l'article FV.72, § 4, alinéa 3, du Code de droit économique devait amener le collège de la concurrence à considérer que la condition de continuité était remplie, l'arrêt, qui annule en conséquence la décision de ce collège du 29 juin 2020, viole cette disposition. Le moyen, en cette branche, est fondé».

22.

L'Union belge quant à elle avait formé le 23 décembre 2020 un recours en annulation contre la décision du Collège de la concurrence du 19 novembre 2020. Ce recours a été tenu en suspens dans l'attente de l'arrêt de la Cour de cassation.

Par son arrêt du 28 juin 2023, statuant sur le recours formé par l'Union belge le 23 décembre 2020, la Cour des marchés a constaté l'inexistence juridique de la décision du 19 novembre 2020 en relevant que « l'ABC fait valoir que, suite à la cassation de l'arrêt de la Cour des marchés (chambre 19A) du 23 septembre 2020, sa compétence pour connaître à nouveau de la requête du club REV est devenue rétroactivement inexistante, outre qu'en tout état de cause, elle est illégale, puisque, comme le reconnaît l'ABC elle-même, elle contrevient à l'article IV.72, §4, al. 3 du CDE : pour cette raison elle tient la décision attaquée pour (juridiquement) inexistante. »

4.2 Les faits en tant que tels

23.

Monsieur L est joueur de football professionnel.



Le 4 juillet 2018, il a signé avec le REV un contrat de travail de joueur de football rémunéré à temps plein de 2 ans avec option pour une saison supplémentaire.

Le contrat de travail énonçait que son objectif est, pour les deux parties [...], « *de participer aux compétitions de football en Belgique ou à l'étranger, organisée sous l'égide de l'U.E.F.A., la F.I.F.A. ou de l'U.R.B.S.F.A.* »

Il était prévu un salaire mensuel fixe de 5.500 € bruts plus divers avantages :

- En cas de participation à une rencontre de l'équipe première en championnat, le club paiera une prime de match de 300 € bruts en cas de match nul et 900 € en cas de victoire ;
- En cas de participation et/ou de sélection à une rencontre de Coupe de Belgique (voire toutes compétitions européennes de l'équipe première), la prime de qualification sera fixée par la direction du Club après une entrevue avec la délégation des joueurs ;
- Un montant forfaitaire de 600 € nets par mois pour des frais à justifier ;
- Une prime de championnat de 7.000 € bruts en cas de victoire au prorata de sa titularisation au sein de l'équipe A.

24.

L'article 11 du contrat de travail dispose :

« En cas de relégation du Club, le joueur accepte d'ores et déjà la perte du statut réglementaire URBSFA de joueur professionnel ainsi que la révision de sa rémunération.

Si le Club perd son statut réglementaire de club rémunéré, il se réserve le droit de convenir avec le joueur d'un transfert vers un autre club ».

25.

Le 20 janvier 2020, les joueurs s'étaient mis en grève pour protester contre le retard de paiement de leur rémunération du mois de décembre 2019 et de leur prime de fin d'année. Le personnel s'estimait en outre confronté à des conditions de travail inacceptables, indignes d'un club du football professionnel.

Dans un extrait de l'interview de l'entraîneur E■■■■ B■■■■ qui a quitté le club en décembre 2019, on peut lire :

« Les douches étant froides, les joueurs sont rentrés chez eux en sueur et sans douche. Les vêtements d'entraînement n'étaient souvent pas prêts à temps et étaient encore humides car il n'y avait pas assez de séchoirs et de machines à laver, dont certaines ne fonctionnaient pas du tout. Une fois la buanderie sous eau, les rats se sont



installés. Entre deux sessions de formation, la nourriture des joueurs manquait car la société de restauration n'était pas payée. L'analyse vidéo a échoué parce que la facture d'électricité n'a pas été payée... ».

26.

Au moment du premier confinement, le 20 mars 2020, le REV a déclaré l'ensemble de son personnel (joueurs et entraîneurs), en chômage pour cause de force majeure, bien que tant la Pro League que le syndicat des sportifs CSC Sporta recommandaient aux clubs du football professionnel de ne pas placer les joueurs et les entraîneurs de leur équipe première en chômage, dès lors que les mesures gouvernementales autorisaient la poursuite des entraînements et d'autre part, vu le faible montant des allocations de chômage.

Le 21 mars 2020, le capitaine a contesté, au nom de l'équipe des joueurs la décision de la direction en ce qu'elle portait atteinte à leurs droits contractuels.

Les joueurs justifiaient leur désaccord en ce que :

« Les joueurs de foot ne sont pas à considérer comme des personnes normales vu la courte période de travail. Il faut prendre en compte que nous avons un niveau de vie en rapport avec notre salaire (...) Le chômage temporaire total nous interdit également de travailler pour notre boulot, ce qui implique d'arrêter le programme de course mis en place par le staff (...) tout travail mérite salaire et nous avons encore des ambitions à hauteur de notre potentiel lorsque le championnat reprendra. Nous proposons « qu'à partir du mois d'avril, nous passons sur du 50/50 c'est-à-dire moitié de notre salaire normal et moitié chômage temporaire (ce que la plupart des clubs de D1A et D1B comptent mettre en place ».

Le club a néanmoins continué à mettre ses joueurs en chômage Covid.

27.

Le 4 juin 2020, le conseil de Monsieur L a sollicité la libération de contrat de Monsieur L au motif que le REV n'évoluera plus en D1B et se verra reléguer en en D2 amateur. Il précisait que l'article 11 du contrat de travail prévoyait l'acceptation de la perte du statut réglementaire URBSFA et la révision de sa rémunération. Il estimait que cette clause était illégale et contrevenait à l'article 19 de la CCT du 11 janvier 2018 rendue obligatoire par AR. Il invoquait les dispositions de cette CCT pour **demande sa liberté à l'issue de la saison** et considérer son contrat comme terminé.

28.

Le 11 juin 2020, le REV contestait l'existence d'une relégation. Il était précisé que *« la motivation de votre demande sur base de l'article 19 de la CCT de 2018 me paraît bien hasardeuse et nullement conforme aux dispositions de ladite CCT ».*



Il estimait que l'article 19 al 2 et 3 de la CCT de 2018 n'était pas applicable puisque cette disposition concerne la relégation sportive, ce qui n'est pas le cas du REV. Il estimait que c'était l'article 12 al 3 du contrat qui visait la relégation administrative et dans cette hypothèse, le club se réserve le droit de convenir avec le joueur d'un transfert vers un autre club et par conséquent le joueur ne peut demander son transfert *de plano*. Le REV ajoutait que la levée d'option est parfaitement conforme.

29.

En date du 30 juin 2020, Monsieur L, par le biais de son conseil, écrivait au REV :

« Je prends acte de la décision de l'Autorité de la Concurrence entérinant la relégation de votre cliente en division 2 ACFF.

Cette relégation a pour corolaire la perte du statut « pro » dudit club.

Ainsi que je vous l'ai signifié, la clause ci-après reprise en le contrat liant le club à mon mandant va à l'encontre des règles de base et impératives dictées par la législation relative au droit du travail : (...)

Deux des éléments/composants essentiels d'un contrat de travail font dorénavant défaut :

- Détermination de la rémunération*
- Nature du travail, à savoir une définition claire du cadre de son activité.*

1. Quant à la rémunération :

Outre le fait que votre cliente prit la décision de placer, rétroactivement (!), mon client sous le régime du « chômage économique » et de cesser de lui verser une partie de sa rémunération correspondant au paiement de son loyer, la « révision », hors tout cadre légal/réglementaire, du salaire de mon client heurte les dispositions impératives de notre législation.

Cet élément essentiel qu'est la rémunération n'étant plus déterminable, le contrat liant les parties se trouve dénaturé.

Je tairai le fait que mon client est actuellement dans une situation financière des plus critiques en suite des tribulations de votre mandante...

2. Quant à la nature et le cadre du travail :

De par la relégation de votre mandante en D2 ACFF, suite au refus d'octroi de licence pro ou encore de licence Nationale 1 (anciennement D1 amateur), et ce malgré les innombrables recours exercés en vain par le RE VIRTON, mon client verrait ses conditions de travail modifiées de manières drastiques.

L'encadrement professionnel de qualité fait dores et déjà défaut :

Plus de coach/T1, nul programme de reprise, nul stage de présaison, aucune assistance médicale (article 2 in fine du contrat de travail), ...

Evoluer en D2 ACFF signifierait de ipso facto la fin de la carrière professionnelle de mon client et un irréparable préjudice (en termes d'image, de valeur sur le marché, ...).



Les conditions de travail sont par conséquent à mille lieues de celles initialement définies.

Ce faisant, je me dois de constater que le contrat ayant lié les parties est frappé de caducité de par la perte d'éléments essentiels à sa formation.

De par ce, mon client se voit libre de tous droits et obligations envers le RE VIRTON, sous toute réserve de la validité de l'exercice du droit d'option exercé par votre cliente et déjà querellé en mes précédentes correspondances.

*Enfin, je reviendrai vers vous dans le cadre des arriérés de rémunération dus à mon mandant.
(...) »*

30.

Le 13 juillet 2020, le conseil du club REV ne marquait pas son accord sur une liberté de transfert. Il prenait acte du fait que Monsieur L avait notifié son intention de rompre de contrat de travail et réclamait par conséquent une indemnité de rupture qu'il chiffrait ultérieurement à 87.000 €.

31.

Parallèlement, début juillet, les joueurs du club ont adressés une lettre ouverte à la direction du club en ces termes :

« LETTRE OUVERTE DES JOUEURS ET MEMBRES DU STAFF SPORTIF EQUIPE DU REV

« Pris littéralement en otages par la direction, nous entendons dénoncer une situation qui ne peut plus durer.

Nous remettons cette lettre ouverte à notre avocat Maître F [REDACTED] V [REDACTED] pour communication aux autorités du football belge et à différents médias.

Après une multitude de recours et procédures, notre club employeur se voit reléguer en D2 ACFF et perd son statut professionnel.

Nous, joueurs professionnels et entraîneurs, nous nous retrouvons sans travail, sans possibilité de signer avec les clubs qui nous contactent (la direction nous l'interdit) et éprouvons de grandes difficultés à "boucler" les fins de mois, le RE VIRTON nous ayant mis en chômage économique.

Nous dénonçons les points suivants:

- 1- Contact néant avec la direction: ils n'ont jamais accepté de discuter malgré de nombreux e-mails et nos demandes de dialogue. Aucune explication, aucune communication: c'est uniquement par le biais de la presse que nous sommes au courant des procédures engagées et des décisions rendues.*
- 2- Non-respect des contrats (ATN, voiture, pécule, primes de signature, ...). Depuis deux ans, aucun salaire ne fut payé en temps et en heure. Déjà en janvier 2020, nous retrouvant dans une situation financière extrêmement délicate, nous avons dû nous mettre en grève.*



- 3- Actuellement, alors que nous sommes des joueurs professionnels, que c'est notre métier et notre seul gagne-pain, il n'y a aucun programme de reprise, ni entraînement physique, ni de match amical. Nous sommes donc laissés à nous-mêmes sans aucune perspective d'avenir.
- 4- Sportivement, notre travail a toujours été effectué avec sérieux comme en témoignent les résultats obtenus (titre en D1 amateur - 1ère place en D1B) malgré les conditions catastrophiques dans lesquelles nous devons travailler au sein du club.
- 5- Image des joueurs et du club dégradée dans tout le pays (promesses non tenues, impayés, déclarations dans la presse, ...).
- 6- Cela fait 4 mois que nous faisons appel à des préparateurs à nos frais pour entretenir notre condition et rester compétitifs alors qu'il y a va de l'obligation du club de nous garantir un encadrement sportif et médical professionnel.
- 7- Les documents de chômage n'ont jamais été rendus en temps et en heure. Toujours pas de chômage de juin. Nous sommes le seul club en Belgique et même européen à être toujours au chômage.
- 8- F. B. place « ses joueurs » dans les clubs satellites qu'il possède au Luxembourg et refuse de libérer les autres.
- 9- Le club nous prend littéralement en otage dans le bras de fer que ses dirigeants ont engagé contre l'Union belge à laquelle ils réclament des indemnités alors qu'ils nous refusent tout droit!
- 10- De ce fait, le club nous met dans l'impossibilité de trouver un nouvel employeur et nous empêche donc d'exercer notre métier. Nous ne pouvons pas répondre aux sollicitations d'autres clubs et rien n'est mis en place au club pour que nous puissions travailler.
- 11- Beaucoup de joueurs sont en dépression depuis des mois ainsi que dans une crise financière sérieuse car nous sommes, pour certains, pères de famille et nous avons, comme tout citoyen, des charges à assumer, des responsabilités auxquelles nous devons faire face. Nous n'avons pas de contrats "galactiques". Nous sommes réellement en difficulté financière et, comme malheureusement beaucoup de personnes dans ce pays, avons du mal à payer nos loyers, factures de charges, ...
- 12- La vie a repris son cours, et nous, joueurs et coachs de Virton, sommes toujours bloqués dans la crise.
- 13- Nous n'avons AUCUN soutien de la direction, de Monsieur B. ou encore de Monsieur A. H. qui ne s'intéressent qu'à leurs recours et semblent avoir définitivement effacé le côté humain de notre sport. Les frais astronomiques exposés par le club dans le cadre de ces procédures auraient pourtant grandement pu nous aider dans cette période plus que pénible. CONCLUSION: Nous, les joueurs sans exception ainsi que le staff, demandons ouvertement à l'Union belge ainsi qu'à la Pro League de prendre des mesures contre les agissements du club afin de nous aider à nous libérer. S'agissant d'une question de survie économique et de notre avenir ainsi que celui de nos familles, nous irons jusqu'au bout et, comme sur le terrain, nous nous battons les uns pour les autres, ensemble et de manière soudée dans un esprit d'équipe infailible. »



32.

Suite au constat de rupture, l'Union belge a enregistré la fin du contrat entre Monsieur L et son club à la date du 7 juillet 2020.

33.

Monsieur L a conclu un contrat de sportif rémunéré avec le Sportkring à partir du 14 juillet 2020. L'Union belge a validé le nouveau contrat de sportif rémunéré avec le Sportkring.

5. DECISION DE LA COUR

5.1 Recevabilité des appels

5.1.1 Les formes et délais

34.

L'appel principal du 7 février 2024 est introduit dans les formes et délai légaux.

Les appels incidents des parties intimées sont recevables pour être formés dans les premières conclusions.

5.1.2 Déclinatoire de juridiction

5.1.2.1 *En droit*

35.

L'Union belge a soulevé un déclinatoire de juridiction.

Force est de constater que les premiers juges n'y ont pas répondu nonobstant l'article 1682 du Code judiciaire précisant qu'il doit être soulevé avant toute autre exception.

Le jugement doit donc être réformé sur ce point et l'appel incident de l'Union belge doit donc être déclaré fondé à cet égard.

36.

Il est soulevé un déclinatoire de juridiction au motif que les juridictions sociales sont sans compétence pour connaître des demandes à son encontre vu la clause d'arbitrage prévue dans le règlement de l'URBSFA.

37.

La clause d'arbitrage est définie comme suit par l'article 1681 du Code judiciaire :



« Une convention d'arbitrage est une convention par laquelle les parties soumettent à l'arbitrage tous les différends ou certains des différends qui sont nés ou pourraient naître entre elles au sujet d'un rapport de droit déterminé, contractuel ou non contractuel. »

L'article 1682, §1^{er}, du Code judiciaire dispose toutefois ce qui suit :

« § 1er. Le juge saisi d'un différend faisant l'objet d'une convention d'arbitrage se déclare sans juridiction à la demande d'une partie, à moins qu'en ce qui concerne ce différend la convention ne soit pas valable ou n'ait pris fin. A peine d'irrecevabilité, l'exception doit être proposée avant toutes autres exceptions et moyens de défense. »

Une clause d'arbitrage peut donc être prévue dans un contrat ou règlement. Elle est tout-à-fait légale pour autant qu'elle ne s'oppose pas aux dispositions d'ordre public ou impératives.

38.

Néanmoins, la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose en son article 13 que *« Les travailleurs et leurs employeurs ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat »*.

39.

Qu'en est-il en cas de connexité ou de litige indivisible pour une demande qui ferait l'objet d'une clause d'arbitrage ?

Une juridiction doit, lorsqu'elle estime que le litige est indivisible au sens de l'article 31 du Code judiciaire, c'est-à-dire *« lorsque l'exécution conjointe des décisions distinctes auxquelles il donnerait lieu, serait matériellement impossible »*, rejeter l'exception d'arbitrage et se prononcer sur toutes les demandes du litige, y compris celles qui sont soumises à une clause arbitrale².

Selon une jurisprudence bien établie³, les actions qui tendent à obtenir le paiement de sommes d'argent ne sont pas indivisibles.

40.

En revanche, concernant la connexité, les principes sont différents. Il en est de même pour l'action en garantie.

² Cass., 9 mai 1963, *Pas.*, I, p. 959, cité dans Gand, 14 avril 2014, *R.D.J.P.*, 2015, n°, p. 214.

³ Cass., 17 novembre 2011, R.G. n°C.10.0516.N, www.juportal.be ; Cass., 11 mars 2010, R.G. n°C.09.0225.N, www.juportal.be ; cités in G. De Leval et J. Van Compernelle (mise à jour par F. BALOT), « Chapitre VI. – De l'indivisibilité », *La jurisprudence du Code judiciaire commentée, Volume I.A Principes Généraux. L'organisation judiciaire*, P. Moreau (dir.) et J.-B. Lenaerts (coord.), partie 1 : *Principes généraux*, Bruxelles, La Charte, 2024, p. 76 ; Gand, 14 avril 2014, *R.D.J.P.*, 2015, n°5, p. 214.



Ainsi dans son arrêt du 9 novembre 1995, la Cour de cassation a indiqué :

*« Attendu que tout différend qui pourrait naître d'un rapport de droit déterminé sur lequel il est permis de transiger, peut faire l'objet d'une convention d'arbitrage ;
Qu'il s'ensuit que les règles judiciaires relatives à la connexité ne peuvent faire obstacle à l'exécution de la convention par laquelle les parties ont voulu soumettre une action en garantie à la sentence des arbitres;*

*Attendu que, dans la mesure où il décide que la demande en intervention tendant à faire ordonner la garantie n'est pas soustraite à la juridiction du juge, une convention d'arbitrage valable fût-elle conclue, l'arrêt viole l'article 1679, 1, du Code judiciaire⁴ ;
Que, dans cette mesure, le moyen est fondé ; »⁵*

5.1.2.2 En l'espèce

41.

Il n'est pas contesté que toutes les parties en présence sont liées par le règlement fédéral de l'Union belge (URBSFA).

L'article B1.18 du Règlement de l'URBSFA contient la clause arbitrale suivante :

« Sans préjudice des dispositions de droit impératif et dans les limites de celles-ci, la fédération et, par leur affiliation, les clubs et affiliés, s'engagent à régler par la procédure applicable devant la Cour Belge d'Arbitrage pour le Sport tout litige découlant du règlement fédéral ou des matches et compétitions organisés sur la base de ce règlement, ce après avoir épuisé les moyens internes dans la mesure où ceux-ci sont prévus par le règlement fédéral ».

L'article B11.266, alinéa 1^{er}, du règlement fédéral de l'URBSFA stipule également ce qui suit :

« Sans préjudice des dispositions du droit impératif et dans les limites de celui-ci, les clubs et les affiliés s'engagent, par leur affiliation, à faire régler tout litige soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code Judiciaire sur l'arbitrage par un tribunal arbitral de la fédération ou de ses sections, conformément aux dispositions et modalités du règlement fédéral. À cet égard, cette disposition compte comme une clause d'arbitrage dans les limites de la loi. »

⁴ L'article 1679 a été abrogé par l'article 7 de la loi du 24 juin 2013 modifiant la sixième partie du Code judiciaire relative à l'arbitrage, mais ces termes se retrouvent presque mot pour mot, à l'article 1682, §1^{er}, cité *supra*.

⁵ Cass., 9 novembre 1995, *Pas.*, I, p. 1020, également cité in O. Caprasse, « Sixième partie : l'arbitrage », *La jurisprudence du Code judiciaire commentée, Volume VI. – Arbitrage, médiation et droit collaboratif*, P. Moreau (dir.) et O. Caprasse (coord.), chap. II : *Convention d'arbitrage*, Bruxelles, La Charte, 2020-2021, p. 46 ; et in G. Keutgen et G.-A. Dal, *L'arbitrage en droit belge et international*, tome I : *le droit belge*, 3^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2015., point 209.



42.

Comme précisé ci-dessus, la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail interdit aux travailleurs et employeurs de « *s'engager à l'avance à soumettre leur litige à des arbitres* »

Le volet « rupture du contrat de travail » entre Monsieur L et le REV qui constitue la demande principale relève par conséquent de la compétence exclusive des juridictions sociales en vertu de l'article 578 du Code judiciaire.

C'est donc à juste titre que le tribunal s'est déclaré compétent pour la réclamation des indemnités de rupture et dommages et intérêts découlant du contrat de travail.

43.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour débauchage de personnel, le REV demande à la cour de condamner l'Union belge et le SPORTKRING qui a engagé Monsieur L au paiement de dommages et intérêts aux motifs que le SPORTKRING, en ne respectant pas ses obligations qui lui incombent en vertu du règlement fédéral de l'URBSFA concernant la négociation d'un contrat de sportif rémunéré avec un joueur encore sous contrat avec un autre club, a débauché ses joueurs avec l'aval de l'Union belge et que ceux-ci ont donc commis une faute.

Le règlement fédéral de l'URBSFA ne contient pas, en tant que tel, de sanction en cas de non-respect des dispositions relatives à la négociation d'un contrat de sportif rémunéré avec un joueur encore sous contrat avec un autre club mais son éventuel non-respect peut constituer, le cas échéant, une faute.

Les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour statuer sur une demande fondée sur l'article 1382 de l'ancien code civil puisqu'il s'agit d'un litige en matière de responsabilité qui oppose deux entreprises, au sens de l'article I.1, 1°, du Code de droit économique et non un litige relatif à la relation de travail entre le travailleur et son employeur⁶.

La cour ne pourrait en être saisie que par le biais de la connexité ou parce que le litige serait indivisible⁷. Le litige qui porte sur une somme d'argent, n'est pas un litige indivisible.

L'article 30 du code judiciaire dispose que :

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en

⁶ Cass 13 octobre 1997, *Pas* 1997, p 407 et Cass 17 avril 2020, *JTT* 2000, p 445

⁷ K Stangherlin, « Vous êtes sûrs qu'on est compétents Maître ? juridiction du travail et responsabilité des organismes de sécurité sociale, in *Questions choisies en droit de la sécurité sociale*, CUP, Anthémis, Limal, 2021, p 459



même temps, afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément ».

Non seulement, il s'agit donc d'une possibilité mais la cour estime qu'il n'y a pas de connexité au sens de cet article 30 du code judiciaire.

En effet, la question du débauchage qui implique que des actes aient été commis avant la rupture du contrat de travail et est donc indépendante de la façon dont le contrat de travail a été rompu. Or dans son courrier du 13 juillet 2020, le REV acte la rupture dénoncée et réclame une indemnité de rupture. Les parties sont donc d'accord sur la date de rupture.

44.

En tout état de cause, il s'agit d'un litige né de l'application du règlement fédéral de l'URBSFA qui fait, par conséquent, *prima facie*, l'objet d'une clause d'arbitrage, contenue dans ledit règlement fédéral.

Comme précisé ci-dessus, en admettant même la connexité, celle-ci ne peut faire obstacle à l'exécution de la clause d'arbitrage.

Cette demande apparaît irrecevable.

45.

Le même raisonnement doit être tenu pour l'indemnité de transfert due entre clubs. L'indemnité de transfert est prévue non par le contrat de travail mais par les règlements FIFA ou de l'Union belge. Elle est due, dans certaines circonstances, par un club qui engage un joueur venant d'un autre club. Cette demande est par conséquent visée par la clause d'arbitrage.

46.

Le REV réclame toutefois des dommages et intérêts à Monsieur L correspondant à l'indemnité de transfert.

Tenant compte de ce qui vient d'être exposé, la cour ne pourrait se considérer comme compétente que s'il s'agit d'une demande de dommages et intérêts réclamées à Monsieur L sur base de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail. Force est de constater que les conclusions du REV sont très peu développées sur la base légale soutenant sa demande.

Or, en tout état de cause, ce n'est que par conclusions déposées au greffe du tribunal du travail le 17 décembre 2021, soit plus d'un an après la fin du contrat de travail que cette indemnité est réclamée à Monsieur L.

L'article 807 du Code judiciaire dispose que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées



sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

L'interruption de la prescription qu'accomplit l'acte introductif d'une demande en justice en application de l'article 2244 de l'ancien Code civil vaut non seulement à l'égard de la demande ainsi introduite, mais également de toutes les demandes qui y sont virtuellement comprises⁸. Il faut toutefois que cette demande puisse se raccrocher à l'acte introductif d'instance à l'effet interruptif duquel elle accède⁹.

Le REV prétend qu'il s'agit d'une demande qui était intrinsèquement comprise dans la demande principale. La cour ne peut suivre ce raisonnement dès lors que cette indemnité n'était pas évoquée dans la requête contradictoire introductive d'instance et que l'indemnisation du dommage résultant du débauchage était au départ réclamée uniquement au LE SPORTKRING par voie de citation en intervention.

Cette demande est prescrite en vertu de l'article 15 de la loi sur les contrats de travail.

47.

Par conséquent, il appartient, le cas échéant, aux parties (les clubs et l'Union belge) de régler ce litige par voie d'arbitrage, voire devant la juridiction compétente, si elles estiment que la clause est nulle.

La cour relève par ailleurs que la litispendance avec une cause fixée devant le tribunal de 1^{ère} instance n'est plus invoquée.

5.2 Fondement

5.2.1 Quant à la rupture du contrat de travail et le paiement d'une éventuelle indemnité de rupture

5.2.1.1 *La loi sur le sportif rémunéré, les dispositions applicables*

48.

Le contrat de travail du sportif rémunéré, en l'occurrence du footballeur professionnel, est soumis à diverses dispositions :

- la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail de sportif rémunéré, laquelle contient un certain nombre de règles spécifiques ;

⁸ Cass., 9 avril 1981, *J.T.*, 1981, p. 720 ; Cass., 29 mars 1984, *Pas.*, n° 441 ; Cass., 4 mai 1990, *Pas.*, p. 1015 ; Cass., 10 janvier 1992, *Pas.*, p. 403 ; Cass., 24 avril 1992, *Pas.*, p. 745 ; Cass., 7 mai 2001, n° S.00.0047.N ; Cass., 7 juin 2012, n° C.11.0498.N ; Cass., 11 avril 2014, n° C.12.0242.F.

⁹ CT Mons, 4 mai 2000, www.juportal.be



- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui est subsidiairement applicable au contrat de travail du sportif rémunéré pour ce qui concerne les aspects qui n'ont pas été réglés par la loi du 24 février 1978 ;
- l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 11 janvier 2018, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des sports, relative aux conditions de travail et de salaire du footballeur rémunéré ;
- le Règlement FIFA du Statut et du Transfert des Joueurs ;
- le règlement Fédéral de l'URBSFA et plus précisément le Livre B, Titre 4 ; le Livre P Le football professionnel, Titre 4 Les licences et labels.

La loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré prévoit des dispositions spécifiques concernant notamment :

- la durée des contrats ;
- la succession de contrats à durée déterminée ;
- le montant de l'indemnité de rupture ;
- l'absence de clause de non concurrence.

49.

Cette loi définit le sportif rémunéré en son article 2 comme suit:

« Par sportifs rémunérés il faut entendre ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant.

Le montant, visé au premier alinéa, de la rémunération telle qu'elle est définie dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, est fixé annuellement par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. »

Pour être sportif rémunéré, il faut donc remplir 3 conditions :

1. S'engager ou se préparer à participer à une compétition ou à une exhibition sportive

C'est l'engagement qui est l'objet du contrat ce qui signifie que le sportif a l'obligation de se préparer ou de participer mais il est indifférent qu'il ne puisse réaliser les entraînements effectifs à cause d'un problème de santé ou qu'il ne participe pas aux matchs parce qu'il ne serait pas qualifié¹⁰.

2. Sous l'autorité d'une personne

¹⁰ J. Lacomble et K. Dieu, « Les particularités du statut du sportif rémunéré au regard des règles de droit commun du contrat de travail » in *Le droit du sport*, sous la coord. de J-P Deprez et L. Derwa, Anthémis, Limal, 2017, p11



Il s'agit du **lien de subordination** qui est l'essence même du contrat de travail. Ce lien de subordination existe lorsqu'une personne a la faculté, en fait, d'exercer une autorité sur les actes d'une personne même si elle n'exerce pas effectivement cette autorité. Il suffit que celle-ci soit possible¹¹. Ce pouvoir implique un pouvoir de direction et un pouvoir de surveillance.

Pour les sportifs, certaines obligations comme celles de porter le maillot du club, de s'entraîner à des heures fixes, de respecter le règlement, ... sont inhérentes à la nature de leur activité et ne révèlent pas nécessairement le lien de subordination.

3. En percevant une rémunération d'un certain montant.

Si le plafond n'est pas atteint, ou s'il n'a pas été convenu que le sportif bénéficierait de ce plafond alors que les autres conditions sont remplies, le contrat de travail est soumis uniquement à la loi du 3 juillet 1978. En effet, le contrat de travail se définit par un contrat par lequel une personne s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité de son employeur¹² et un sportif n'y échappe pas au motif que la loi du 24 février 1978 ne lui serait pas applicable¹³.

La rémunération est celle visée par la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération et vise donc les indemnités contractuelles, les primes et tout autre avantage acquis en vertu de la relation de travail¹⁴.

50.

Concernant la rupture du contrat de travail, l'article 4 de la loi énonce que :

« si le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant terme sans motif grave donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'à ce terme. Toutefois, cette indemnité ne peut excéder le double du montant de celle qui est prévue à l'alinéa 2 de l'article 5 ».

Cet article 5 dispose :

« Si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les dispositions du 1er alinéa du présent article est tenu de payer à l'autre partie une indemnité dont le montant sera fixé par le Roi sur avis de la Commission paritaire nationale compétente. Le montant de cette indemnité est, à défaut d'arrêté royal, égal à la rémunération en cours correspondant aux rémunérations

¹¹ Cass. 18 mai 1981, *Pas.* 81 p. 1078 ; Cass. 09 janvier 1995, *Pas.* 95. p. 29 ; Cass. 10 septembre 2001, *Pas* 2001, p. 1364

¹² cf. articles 2 et 3 de la loi du 03 juillet 1978

¹³ C.T. Mons, 15 juin 2001, *JLMB*, 01, p.1668 + obs et C.T. Mons, 16 décembre 2003, *JTT* 05, p. 7

¹⁴ Article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération



à échoir jusqu'à la fin de la saison sportive, un minimum de 25 p.c. de la rémunération annuelle étant dû ».

La loi du sportif rémunéré ne prévoit pas d'autres modalités relatives à la rupture de contrat.

51.

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans cette loi, ce sont les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui sont applicables, de même que celles de la CCT du 11 janvier 2018 de la commission paritaire des sports qui vise dans son champs d'application les footballeurs rémunérés qui relèvent de la loi du 24 février 1978, les clauses du contrat de travail et celles des règlements FIFA et de l'union belge, le tout en respectant la hiérarchie des sources.

C'est l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹⁵ qui établit la hiérarchie des sources comme suit :

1. *la loi dans ses dispositions impératives;*
2. *les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :*
 - a) *les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;*
 - b) *les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;*
 - c) *les conventions conclues au sein d'une sous- commission paritaire;*
3. *les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre suivant:*
 - a) *les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;*
 - b) *les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;*
 - c) *les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;*
 - d) *les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;*
4. *la convention individuelle écrite;*
5. *la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;*
6. *le règlement de travail;*
7. *la loi dans ses dispositions supplétives;*
8. *la convention individuelle verbale;*
9. *l'usage.*

Les articles 9, 10 et 11 de cette même loi prévoient que sont nulles les dispositions d'une norme inférieure, contraires aux dispositions impératives d'une norme supérieure.

¹⁵ En ce sens, V Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2003 , p 442 ; Marc Dallemagne, « Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, sous dir. M. Dumont, CUP, Anthémis, p.15, 16 et 49



La hiérarchie des sources impose par conséquent d'écarter toute norme inférieure qui serait contraire aux dispositions impératives d'une norme supérieure. Les normes inférieures peuvent en revanche s'appliquer si elles sont plus favorables.

52.

L'article 14 du Règlement FIFA du statut et du transfert des joueurs prévoit :

« En présence d'un cas de juste cause, un contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans entraîner de conséquences (ni paiement d'indemnités, ni sanctions sportives) ».

53.

En l'espèce, l'article 12 du contrat de travail de Monsieur L dispose en outre que :

« En cas de relégation du club en division II amateur, le joueur accepte d'ores et déjà la perte du statut réglementaire URBSFA de joueur professionnel ainsi que la révision de sa rémunération.

En cas de relégation pour des raisons sportives, l'indemnité fixe mensuelle et les primes de match seront diminuées de 20%. Dans ce cas le joueur a le choix d'accepter la diminution de rémunération ou de demander sa liberté conformément à la CCT en vigueur.

Si le club perd son statut réglementaire de club rémunéré, il se réserve le droit de convenir avec le joueur d'un transfert vers un autre club. »

5.2.1.2 L'acte équipollent à rupture

54.

La théorie de l'acte équipollent à rupture est une théorie jurisprudentielle qui couvre deux réalités :

- soit le manquement d'une partie à ses obligations,
- soit une modification unilatérale d'un élément essentiel au contrat.

55.

En effet, en vertu de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur a l'obligation, entre autres, de :

- de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;
- de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur ;



- de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Il n'est donc pas autorisé à modifier les conditions de travail convenues de façon unilatérale, à moins qu'il s'agisse d'un élément non essentiel ou d'une modification peu importante.

56.

Traditionnellement, l'acte équipollent à rupture est défini comme étant « l'acte par lequel une partie au contrat de travail manifeste de manière implicite à l'autre partie, la volonté de mettre fin au contrat »¹⁶.

Il est admis par la jurisprudence et notamment par la Cour de cassation que la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat équivaut à la rupture de celui-ci, sans vérifier si l'une des parties a eu la volonté de rompre le contrat¹⁷ alors qu'il n'en est pas de même lors de l'inexécution fautive de ces obligations¹⁸.

Dans cette dernière hypothèse, « le manquement d'une partie à ses obligations, fussent-elles essentielles, ne met pas fin, en soi, au contrat de travail »¹⁹. Il convient dès lors de rechercher la volonté de l'auteur de l'acte équipollent à rupture afin de savoir s'il entendait réellement rompre le contrat de travail.

Cette volonté peut être explicite ou tacite. Dans cette hypothèse, il faudra s'assurer que le manquement ne laisse aucun doute sur cette volonté de rompre le contrat²⁰.

57.

Néanmoins, il n'est pas toujours aisé de faire la différence entre la modification d'un élément essentiel du contrat et un manquement d'une partie à ses obligations²¹ d'autant qu'une modification d'un élément essentiel au contrat constitue un manquement aux obligations²².

Même la persistance dans le manquement, notamment après une lettre de mise en demeure, n'établit pas toujours cette volonté de rompre le contrat de travail²³.

58.

¹⁶ P. CRAHAY, « L'acte équipollent à rupture », chroniques de droit à l'usage du Palais, Liège, p. 111.

¹⁷ Cass. 17 mars 1986, JTT 86, p. 502 ; CT Liège, 10 juin 2004, www.juportal.be

¹⁸ Cass. 12 décembre 1988, Chr. dr. soc., 89, p. 125.

¹⁹ Cass. 21 novembre 1983, pas., 84, p. 308 ; Cass. 27 octobre 1986, chr. dr. Soc., 87, p. 116, Cass. 13 janvier 1986, JTT, 1987, p. 157.

²⁰ L. Dear et C. Coomans, « La volonté tacite et l'acte équipollent à rupture » *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Présence du droit civil en droit du travail*, Anthémis, Limal, 2020, p. 824

²¹ V. Vannes, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 3^{ème} ed., Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 1140

²² L. Dear et C. Coomans, *op.cit.*, p. 826

²³ En ce sens, L. Dear et C. Coomans, *op.cit.*, p. 840



Certains auteurs ne partagent pas cette distinction de rechercher la volonté de rompre dans le cas d'une inexécution d'une obligation au motif que, selon eux, un manquement n'autorise tout simplement pas le constat d'une rupture, sans devoir rechercher cette volonté de rompre, souvent inexistante²⁴. En revanche, ils considèrent que c'est l'éventuelle modification qui résulte de la persistance du manquement qui autorise le constat de l'acte équipollent à rupture²⁵.

C'est la raison pour laquelle, certains auteurs ont redéfini la notion de l'acte équipollent à rupture en ce sens :

- « l'acte implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention »²⁶.
- Ou l'acte équipollent à rupture est « la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel (ou d'un élément convenu) du contrat de travail par laquelle une partie manifeste à l'autre sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels – ou convenus- qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat »²⁷.

59.

Par ailleurs, toute modification d'un élément au contrat ne permet pas d'invoquer un acte équipollent à rupture. Il faut que cette modification porte sur un élément essentiel. Pour apprécier l'acte équipollent à rupture, il est en tout cas nécessaire de tenir compte des circonstances de faits dans lesquelles la modification s'est effectuée.

Selon les caractéristiques du contrat de travail, la rémunération et la fonction sont évidemment des éléments essentiels mais également le fait de fournir le travail.

Il a en effet été jugé à plusieurs reprises que l'employeur qui ne fournit pas du travail, même temporairement, commet un acte équipollent à rupture.²⁸

L'acte équipollent à rupture doit toutefois être constaté dans un délai raisonnable au risque de devoir considérer que la modification du contrat est acceptée par l'autre partie²⁹.

²⁴ L. Dear et C. Coomans, , *op. cit.*, Anthémis, Limal, 2020, p 846

²⁵ *Ibid.*, p 846

²⁶ C. Wantiez, « Vers la fin de l'acte équipollent à rupture », *J.T.T.*, 1990, p. 333 ; X. Vlieghe et J. Chevalier, « L'acte équipollent à rupture et la Cour de cassation », *Orientations*, 1991, pp. 58 à 63 ; B. Paternostre, « La renaissance de l'acte équipollent à rupture », *Orientations*, décembre 1991, pp. 257 à 265 ;

²⁷ V. Vannes, *le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 3^{ème} ed., Bruxelles, Bruylant, 2011, p1129-1130. Cette définition est partagée par L. Dear et C. Coomans, *op.cit.*, p 846

²⁸ Cass. 22 décembre 2003, S030055F ; CT Liège 19 mai 2009, RG 8372/2007 ; CT Bruxelles, 12 septembre 2006, www.juportal.be

²⁹ CT Liège, 10 juin 2004 ; CT Liège, 28 février 2023, www.juportal.be



Il n'existe en revanche pas de formalités particulières pour constater l'acte équipollent à rupture et la mise en demeure, si elle facilite la démonstration de la volonté de rompre, n'est pas obligatoire.³⁰

Quant au moment de la rupture, le travailleur qui subit une modification d'un élément essentiel au contrat peut, soit invoquer immédiatement l'irrégularité de la résiliation de son contrat de travail, soit poursuivre provisoirement l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions en sommant l'employeur dans un délai raisonnable d'annuler la modification dans un délai déterminé, sous peine de considérer le contrat de travail comme résilié. Si, dans ce dernier cas, l'employeur maintient la modification au-delà du délai imparti, le contrat de travail est considéré comme irrégulièrement résilié à la date fixée par le travailleur³¹.

60.

La CCT de la commission paritaire nationale des sports a consacré en son article 7 la théorie de l'acte équipollent à rupture puisqu'il indique que le joueur a droit au travail (c'est-à-dire employé par un club sous contrat de sportif rémunéré) s'il démissionne suite à un acte équipollent à rupture. « *Un acte équipollent à rupture signifie que l'employeur procède unilatéralement à des modifications importantes d'un élément essentiel du contrat de travail* ». Cet article rappelle dans son premier alinéa que le footballeur a droit au travail.

61.

A noter que cette convention prévoit en son article 16 les conditions des entraînements, notamment des entraînements donnés par un coach diplômé qui fait partie du staff technique. Il y est précisé que « **des entraînements de qualité sont nécessaires en vue de ne pas hypothéquer la carrière du joueur concerné** ».

5.2.1.3 La rupture pour juste cause

62.

Le règlement de la FIFA stipule en son article 14 que :

« *1. En présence d'un cas de juste cause, un contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties sans entraîner de conséquences (ni paiement d'indemnités, ni sanctions sportives)* ».

Le règlement de la FIFA consacre donc le droit pour le joueur de mettre un terme à son contrat pour justes causes, sans préavis ni indemnité et sans aucune exigence de forme.

³⁰ Cass 7 mai 2007, S060067N, www.juportal.be; CT liège, 6 novembre 2015, JTT 2016, 44

³¹ Cass 7 mai 2007, S060067N, www.juportal.be



Cette notion n'est pas prévue dans la loi du 3 juillet 1978 ni dans celle du 24 février 1978 sur les sportifs rémunérés. L'article 32 de la loi sur les contrats de travail énonce les modes de rupture comme suit :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :

1° par l'expiration du terme;

2° par l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;

3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;

4° par la mort du travailleur;

5° par la force majeure ».

La rupture pour juste cause n'existe donc pas dans la législation belge. En cas de manquement grave, la partie qui se sent lésée peut invoquer un motif grave ou solliciter la résolution judiciaire.

63.

Quelle est la place des règlements FIFA et l'URBSFA dans la hiérarchie des sources ?

Le règlement FIFA ne fait pas partie de l'ordre juridique belge ni des dispositions internationales ou européennes reconnues.

Ces règlements ne constituent que des sources non juridiques qui viennent s'appliquer comme normes supplétives³². En l'espèce, les parties ne s'y sont pas trompées puisqu'il est expressément prévu au contrat que pour tout ce qui n'est pas prévu au contrat, les parties s'en réfèrent à la loi et au règlement de l'URBSFA.

L'article 13 prévoit que pour la résiliation de la convention, chaque partie qui met fin anticipativement au contrat est tenue au paiement d'une indemnité déterminée par la loi du 24 février 1978.

Monsieur L exerce en Belgique et par conséquent, les dispositions impératives des lois belges s'appliquent.

Il n'est donc pas possible d'invoquer devant les juridictions sociales belges des dispositions de ces règlements qui iraient à l'encontre des dispositions impératives belges.

5.2.1.4 La caducité

³² Voir en ce sens L Derwa, *Le droit du sport*, – Organisation, acteurs et dérives, p.97



Les conclusions de l'avocat général P. L. ³³ rappellent les principes applicables à la caducité auxquelles la cour ne peut que mieux s'y référer :

La caducité du contrat est un mode de dissolution créé initialement par la doctrine, à la suite d'une jurisprudence de la Cour de cassation de 1980. En 2004, la cour de cassation a reconnu l'existence du principe général du droit « relatif à la caducité des obligations en raison de la disparition de leur objet ».

Selon le professeur P. Van Ommeslaghe ³⁴, la caducité du contrat pour disparition de son objet est une « cause de dissolution spécifique des contrats » et « *résulte du fait concret que la disparition de l'objet rend matériellement impossible la poursuite de l'exécution du contrat, quelles que soient les responsabilités éventuelles* ».

Monsieur l'avocat général émet toutefois deux remarques importantes :

- au niveau terminologique : « Si l'on évoque (...) régulièrement la « caducité du contrat », c'est en réalité le résultat d'un raccourci plus ou moins malheureux. Le mécanisme de la caducité concerne, en effet, une des obligations du contrat et la caducité de celle-ci n'entraîne pas nécessairement la caducité des autres obligations résultant de ce contrat ni a fortiori, celle de ce dernier lui-même. La caducité d'une obligation n'aura en réalité « d'effet sur le contrat que si elle est essentielle, déterminante ou indivisible des autres obligations qui en résultent ».
- lorsqu'on parle de la « caducité du contrat » par la perte de son objet, on vise en réalité la dissolution de celui-ci en raison de la caducité de l'obligation essentielle qui le caractérise ».

Il mentionne que cette position doctrinale semble faire l'unanimité : « *Il ne réside pas d'automatisme entre l'effet de la caducité de l'obligation à celle de l'ensemble du contrat. La caducité d'une obligation n'aura d'effet sur le contrat que si cette obligation est « essentielle, déterminante ou indivisible des autres obligations qui en résultent* ». Dans ce même sens, la caducité d'une obligation peut se traduire par une dissolution partielle de la convention si celle-ci peut « économiquement et raisonnablement être maintenue pour partie, comme c'est également le cas pour la théorie des risques ».

La cour de cassation s'est également prononcée en ce sens dans un arrêt du 4 février 2005, jugeant :

« *Que dans un contrat de vente, la perte de la chose due n'entraîne pas nécessairement l'extinction des autres obligations résultant du contrat;*

³³ Remises dans la cause Cass 2 février 2018, C170055f, www.juportal.be

³⁴ s'inspirant des travaux de P.-A. FORIERS à ce sujet



Qu'en cette branche, le moyen qui est entièrement fondé sur l'hypothèse que la caducité de l'obligation d'une partie en raison de la perte de la chose entraîne l'annulation de l'obligation de l'autre partie, manque en droit ».

Ainsi par exemple, l'acheteur supporte, en règle, le risque de la perte de la chose vendue et que la disparition de celle-ci ne le dispense pas du paiement du prix (...) ³⁵.

Dans la cause commentée, l'avocat général indique que la cour d'appel aurait dû vérifier si la perte de l'objet (à supposer que l'on puisse parler de perte de l'objet (quod non), entraînait ou non l'extinction des autres obligations du contrat de location. Or, il y a, dans l'arrêt attaqué, une sorte d'automatisme entre l'effet de la caducité de l'obligation à l'ensemble du contrat, alors que cet automatisme ne peut exister.

Le professeur P.-A. Foriers et M.-A. Garny enseignent encore que : « l'impossibilité d'exécution découlant d'une perte de l'objet de l'obligation après sa naissance doit s'apprécier de manière raisonnable à la lumière des diligences qui sont contractuellement attendues du débiteur pour exécuter son obligation en nature. (...) Il ne peut néanmoins être question de caducité lorsque l'exécution de la convention est simplement devenue plus difficile, non rentable ou encore déficitaire pour l'une des parties » (...) « pour qu'il y ait caducité d'une obligation par disparition de son objet, il faut que l'objet soit perdu matériellement ou juridiquement. Une simple impossibilité d'exécution liée à d'autres éléments ne suffit pas à justifier la caducité. La Cour de cassation a souligné à cet égard qu'il n'y avait pas dans notre droit de principe général du droit prohibant la poursuite de l'exécution forcée d'une obligation impossible à exécuter en nature, même si certains textes consacrent cette interdiction ou si la théorie de l'abus de droit peut dans certains cas y mener ».

5.2.1.5 Application en l'espèce

- La caducité

64.

Le tribunal considère que le contrat est caduc vu la disparition de la cause de celui-ci, l'évolution en division professionnelle étant la cause du contrat dans le chef de Monsieur L.

Monsieur L estime que son contrat est rompu par un acte équipollent à rupture dans le chef du REV.

65.

La cour ne peut rejoindre le raisonnement du tribunal selon lequel le contrat serait caduc.

³⁵ Les conclusions font références aux auteurs P.-A. Foriers et M.-A. Garny



Début juillet 2020, le REV poursuivait ses démarches et actions pour rester en division 1B de sorte que la cause n'avait pas disparu.

En outre, le contrat de travail prévoyait expressément l'hypothèse de la relégation du club. La CCT de la commission paritaire nationale des sports dispose d'ailleurs en son article 19 que le risque de descente est un risque inhérent au secteur sportif. Les parties sont d'accord de limiter le risque et en cas de descente pour des raisons sportives, d'accepter une diminution de la rémunération s'il est satisfait à certaines conditions. Il est ajouté que la condition résolutoire pure en cas de descente n'est pas acceptée par les parties et la partie la plus lésée peut invoquer la nullité. Dans l'hypothèse où le contrat prévoit une diminution de la rémunération en cas de descente pour des raisons sportives, le joueur a le choix au moment de la descente entre accepter la diminution de la rémunération et ou de demander sa liberté pour la saison suivante.

Enfin, l'exécution de contrat était encore possible par la dispense d'entraînements et de préparations physiques de qualité, ce qu'ont fait les autres clubs.

66.

Par conséquent, c'est à tort que le tribunal a considéré que le contrat a pris fin par la disparition de la cause.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

- Quant à la force majeure empêchant la poursuite du contrat de travail

67.

Si le club était en droit de mettre ses joueurs au début de la pandémie en chômage pour cause de force majeure, il s'est avéré qu'il était très vite possible de reprendre à tout le moins les entraînements. Or ceux-ci font l'objet du contrat.

En effet, le contrat prévoit que le joueur s'engage à consacrer exclusivement son activité rémunérée et ses capacités sportives au club et à tout mettre en œuvre pour maintenir sa valeur sportive et si possible l'augmenter. Il doit répondre à toutes les convocations et participer à tous les entraînements et stages. De son côté, un employeur a l'obligation de fournir le travail convenu, ce qui est d'ailleurs rappelé dans la CCT de la commission paritaire nationale des sports.

Surabondamment, toutes les parties sont conscientes qu'un sportif de haut niveau qui ne s'entraîne plus perd sa valeur marchande lors du *mercado*.

68.



Selon le REV, lors du conseil de sécurité du 8 juin 2020, il était prévu que les activités sportives sans contact pouvaient reprendre, qu'elles soient en indoor ou outdoor, exercées en amateur ou à un niveau professionnel, de compétition ou d'entraînement. S'il était mentionné que les sports de contact (ex judo, boxe, foot, ...) devraient se limiter à un entraînement sans contact, rien n'empêchait le REV de reprendre des entraînements sans contacts avec les entraîneurs faisant partie du staff. On imagine mal un club de division 1A ou 1B ne pas veiller à donner un entraînement adapté à ses joueurs dès que cela fut possible.

A l'estime de la cour, à tout le moins partir de juin 2020, la force majeure ne pouvait être retenue. Les autres clubs ont d'ailleurs repris les entraînements.

Il semble que la mise en chômage soit davantage liée au statut financier du club et / ou au fait de savoir s'il pourrait effectivement jouer en division 1.

- L'acte équipollent à rupture

69.

Nonobstant le fait que Monsieur L fasse état de caducité dans son courrier du 30 juin 2020, en rédigeant son courrier, Monsieur L ne fait ni plus ni moins qu'acter un acte équipollent à rupture dans le chef du REV.

Comme précisé ci-dessus, la notification de l'acte équipollent à rupture n'est pas soumise à des conditions de formes et une mauvaise interprétation juridique des faits n'annule pas les effets de la constatation des manquements et modification du contrat qui y sont dénoncés.

70.

Le REV prétend qu'il n'avait pas de volonté de rompre le contrat puisqu'il se battait pour rester en division 1.

En réalité, il n'est pas nécessaire de rechercher cette volonté dans le chef de REV puisque celui-ci a modifié les éléments essentiels du contrat, notamment en ne mettant pas en place les entraînements.

71.

La modification des éléments essentiels du contrat est établie à suffisance sur base des éléments suivants :

- la poursuite du chômage Covid alors que les conditions n'étaient plus réunies ;
- la suppression des avantages en nature qui constituait des éléments essentiels de celle-ci ;
- l'absence d'entraînements, notamment des entraînements de qualité, donnés par les entraîneurs faisant partie du staff ;
- le non accès aux infrastructures ;



- le manque d'information quant à la décision arbitrale relative à la perte de la licence, des conséquences qui en découlent et des recours introduits en vue d'obtenir la licence, notamment la demande de mesures provisoires déposée dans le cadre d'une plainte du 18 mai 2020 ;
- l'ensemble des autres manquements dénoncés dans la lettre ouverte des joueurs.

Comme déjà mentionné, il est impensable qu'un club qui souhaite rester en division 1 ne se soucie pas de l'entraînement des joueurs. Cet entraînement était possible et faisait l'objet du contrat de joueur. Si l'on peut comprendre que le club dont la viabilité a été démontrée par les engagements des sponsors, avait plus que probablement des problèmes de trésorerie vu l'absence des matchs, force est de constater qu'à dater de juin 2020, il n'y avait plus de force majeure empêchant la reprise des entraînements.

72.

Sous l'angle de la théorie de l'acte équipollent à rupture, la modification d'un élément essentiel au contrat entraîne la rupture immédiate du contrat³⁶, ce qui rejoint la définition donnée par la CCT de la commission paritaire nationale des sports susmentionnée.

Il est d'ailleurs probable que le club, à défaut de rupture du contrat par ses joueurs, n'ayant plus accès à la division D1B, aurait lui-même négocié le transfert de ses meilleurs éléments. A défaut, on comprend difficilement l'absence d'entraînement.

73.

En tout état de cause, le contrat a été rompu à la suite de la constatation de l'acte équipollent à rupture dans le chef du REV.

La demande d'indemnité de rupture du REV est non fondée.

74.

Monsieur L n'a pas formé appel incident sur l'indemnité de rupture qu'il réclamait en instance.

Il ne dépose pas de conclusions relatives aux arriérés de rémunération et de pécules de vacances.

Dans le cadre de l'effet dévolutif de l'appel, la cour estime qu'à défaut d'informer la cour de ce qui l'empêche de chiffrer sa demande plus de 5 ans après les faits, celle-ci n'est pas fondée.

5.3 Dépens

³⁶ Pour autant qu'elle soit constatée ou qu'il n'y ait plus de prestations à dater de celle-ci ; CT liège, 10 juin 2004, www.iuportal.be

75.

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Dans le lien d'instance entre le REV et Monsieur L, ils seront compensés pour l'instance . Pour l'appel, le REV sera condamné aux dépens de Monsieur L d'un montant nul ,Monsieur L n'ayant pas comparu par un avocat ni déposé de conclusions.

Dans le lien d'instance entre le REV et le Sportkring, le REV a succombé. Il sera condamné au paiement d'indemnités de procédure de base telles que liquidées à 9.800 € par instance.

Dans le lien d'instance entre le REV et l'Union belge, le REV a également succombé. Il sera condamné au paiement des indemnités de procédure de base de 10.500 € pour l'instance et 10.988,97 € pour l'appel.

Le montant de l'indemnité fixé par la cour est celui applicable au moment où le dossier est plaidé.

L'union belge réclame une indemnité supérieure au montant de base pour la procédure d'appel en raison du caractère déraisonnable de la situation au vu de l'arrêt de la cour cassation du 5 janvier 2023.

L'article 1022 du code judiciaire dispose que le juge peut augmenter l'indemnité de procédure sans dépasser le montant maximum en tenant compte de :

- la complexité de l'affaire ;
- des indemnités convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;
- du caractère déraisonnable de la situation.

En l'espèce, il n'y a pas lieu de considérer que la situation était manifestement déraisonnable puisque, faisant abstraction de la recevabilité des demandes, les indemnités réclamées sont liées à la façon dont le contrat est rompu ou à la date de la rupture.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et par défaut à l'égard de Monsieur L, réputé contradictoire en application de l'article 747 du Code judiciaire,



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

Déclare les appels recevables;

Déclare l'appel principal non fondé.

Déclare l'appel incident de l'Union belge fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il :

- dit la demande de condamnation de Monsieur L relative à l'indemnité de rupture, introduite par le REV, non fondée.
- dit la demande de condamnation de Monsieur L à dommages et intérêts (résultant du débauchage ou pour l'obtention de l'équivalent de l'indemnité de transfert) introduite par le REV, prescrite.
- Dit en conséquence, les demandes en garantie devenues sans objet.

Réforme le jugement en ce qu'il ne s'est pas prononcé sur le déclinatoire de juridiction.

Dit les demandes en intervention du REV, en ce qu'elles tendent à la condamnation de dommages et intérêts et / ou indemnités de transfert du Sportkring et de l'Union belge, irrecevables.

Compense les dépens d'instance entre Monsieur L et le Sportkring. Condamne le Sportkring aux dépens d'appel de Monsieur L d'un montant nul.

Condamne le REV au paiement des dépens du Sportkring tels que liquidés à une double indemnité de 9.800 €, soit 19.600 €.

Condamne le REV au paiement des dépens de l'Union belge soit 10.500 € pour l'instance et 10.988,97€ pour l'appel.

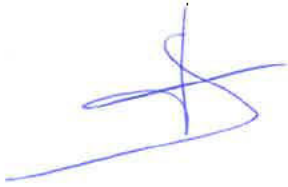
Délaisse au REV ses frais de citation et les contributions destinées au Fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A [REDACTED] G [REDACTED] conseiller faisant fonction de président,
G [REDACTED] M [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,
M [REDACTED] B [REDACTED] conseiller social au titre d'employé,
Assistés de S [REDACTED] H [REDACTED] greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur G [REDACTED] M [REDACTED] et de Madame M [REDACTED] B [REDACTED] ci-avant mieux identifiés, qui ont concouru à cet arrêt.



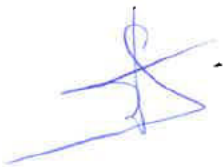
Le Greffier



Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **28 janvier 2026**

par Madame A [REDACTED] G [REDACTED] conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur S [REDACTED] H [REDACTED] greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier



Le Président

