

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 07/09/2020

En cause :

S.,

Partie demanderesse,

Étant représentée par Mme C. CLOTUCHE

déléguée syndicale C.S.C. au sens de l'article 728 Cj, dont les bureaux sont établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10, porteuse d'une procuration écrite

Contre :

STANDARD DE LIEGE sa, (BCE: 0433.255.448),

Dont le siège social est sis rue de la Centrale, 2 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Me LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031

ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Me K. DIEU, avocat

Contre :

STANDARD DE LIEGE sa, (BCE: 0433.255.448),

Dont le siège social est sis rue de la Centrale, 2 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Me LACOMBLE JEAN-PAUL, avocat, à 4031

ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H, et ayant comparu par Me K. DIEU, avocat

PROCEDURE

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

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

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 1/2/2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **15/6/2020**.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

OBJET DE L'ACTION

La demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de :

- 89 084,20 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 472,20 euros à titre de prime de fin d'année proratisée 2018;
- 93,26 euros à titre de pécule de sortie.
- 135,77 euros à titre de rémunération pour le jour férié du 2/4/2018.

A majorer des intérêts.

LES FAITS

La demanderesse a été engagée par la S.A STANDARD de LIEGE le 18 novembre 1992.

La demanderesse était occupée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, sa fonction a progressivement évolué et elle occupait, en 2018, une fonction de collaboratrice au sein du département des ressources humaines du Standard (HR Officer).

Le 9 mars 2018, la demanderesse a été licenciée pour motif grave après avoir été entendue, le jour même.

La partie défenderesse invoque au titre de motif grave le fait que le 7 mars 2018 elle aurait pris connaissance, par l'intermédiaire de son Directeur Général et Administrateur,

Monsieur G. de l'échange de mails des 6 et 7 mars 2018 entre la demanderesse et Madame L., sa collègue de travail (qui sera également licenciée le même jour).

Monsieur G. indique avoir reçu par erreur sur sa boîte de réception, un mail de Madame S. destiné à Madame L. Il aurait été mis par erreur comme destinataire, en copie cachée.

Il est reproché à la demanderesse d'avoir utilisé des données confidentielles de l'entreprise notamment des données salariales de collègues et d'avoir dénigré leur rémunération, d'avoir critiqué ces collègues et l'importance de leur rémunération, d'avoir émis des insultes à l'égard de certains collègues, d'avoir consacré une partie de son temps à des conversations privées, d'avoir utilisé l'outil informatique d'une manière inappropriée en révélant des informations confidentielles, de ne pas avoir respecté les dispositions du règlement du Standard, d'avoir exprimé des critiques à l'égard de celui-ci.

Les motifs justifiant le licenciement seront adressés à la demanderesse par courrier recommandé du 13 mars 2018 selon la partie défenderesse et du 14 mars 2018 selon la partie demanderesse.

Par courrier du 16 mars 2018 la demanderesse a contesté son licenciement pour faute grave et les motifs évoqués.

Par courrier du 24 avril 2018 l'organisation syndicale de la demanderesse a contesté le licenciement pour motif grave tant au niveau du respect des délais qu'au niveau du fond.

La demanderesse a introduit par requête du 1/2/2019 la présente procédure.

DISCUSSION

1. Licenciement pour motif grave :

Rappel des principes :

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

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages – intérêts s'il y a lieu.

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la

poste, soit par exploit d'huissier.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

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

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

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

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

- soit par lettre recommandée à la poste ;
- soit par exploit d'huissier de justice ;
- soit par un écrit remis à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

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

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute

¹ Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p1074; C.T Mons, 23 mai 2013,2012/AM/257,WWW.juridat.be).

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

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

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

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

En l'espèce :

Quant aux délais

La partie défenderesse indique avoir pris connaissance le 7 mars 2018 d'un échange de mails des 6 et 7 mars entre la demanderesse et sa collègue Madame L., mails critiquant l'organisation et des collègues.

La partie défenderesse après avoir pris connaissance de ces e-mails a procédé le 9 mars 2018 à l'audition de la demanderesse qui n'a pas contesté les échanges intervenus.

La partie défenderesse a décidé de licencier le jour même pour faute grave, la demanderesse ainsi que sa collègue.

La lettre de rupture du contrat du 9 mars 2018 précise que le motif grave qui justifie le licenciement sera notifié dans les délais prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Un courrier a été rédigé le 13 mars 2018 mentionnant les motifs du licenciement.

Ce courrier a été envoyé par recommandé.

Les parties s'opposent quant à la date de la notification des motifs du licenciement puisqu' en effet, la partie défenderesse indique que les motifs ont été notifiés le 13 mars 2018 alors la partie demanderesse indique que les motifs ont été notifiés le 14 mars 2018 comme en atteste le récépissé de l'envoi recommandé.

En termes de conclusions, la partie défenderesse indique que lorsqu'elle a remarqué sur le récépissé du recommandé, la date du 14 mars, elle a pris contact avec les services de BPost, en avril, pour tenter d'obtenir des explications sur les erreurs qui auraient été faites par BPost concernant la date de récépissé du recommandé.

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

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

La partie défenderesse invoque le fait que le courrier destiné à la demanderesse aurait été placé dans le sac de courrier recommandé repris par BPost dès le 13 mars.

Pour asseoir sa thèse, la partie défenderesse produit à son dossier des échanges de mails intervenus avec son conseil lequel précisait que la notification des motifs graves devait intervenir pour le 13 mars au plus tard. Elle indique avoir reçu le deuxième projet de lettre de notification du motif grave le 13 à 12 h05, ce courrier qui devait être signé par Monsieur G. a été imprimé.

Elle indique que Monsieur J. après avoir fait signer le courrier, aurait scanné la lettre à 14h56 et l'enveloppe à 15h05, avant de déposer ce courrier recommandé dans un sac repris par les services de BPost (Service Collect & Stamp).

La partie défenderesse dépose une attestation de Monsieur G., une attestation de Monsieur J. et une attestation de Madame K. qui indique avoir vu, Monsieur J. déposer le courrier dans le sac.

La partie défenderesse produit les différents échanges qu'elle a eu avec les services de BPost et notamment le courriel qu'elle a reçu le 11 avril 2018 l'informant de ce que les sacs de courriers ne sont ouverts que lors de leur arrivée au centre de traitement et qu'il n'y a pas de scan auparavant.

La partie demanderesse, quant à elle, indique tout d'abord dans ses conclusions qu'elle s'étonne que le défendeur qui invoque une faute dans le chef de BPost ne l'ait pas assigné en responsabilité.

La demanderesse estime que les éléments produits par la partie défenderesse ne permettent pas de démontrer que le courrier auraient été effectivement envoyés 13 mars 2018.

Elle invoque le courriel qui a été adressé par Bpost à la partie défenderesse le 4 juin 2018 dans lequel il est précisé :

« Des investigations menées, nous ne disposons d'aucun nouvel élément dans votre dossier. Nous ne pouvons que confirmer les explications qui vous ont été communiquées précédemment par le service clientèle de Bpost. Les services habilités de Bpost collectent des sacs de courrier scellés par les clients. Le collaborateur de Bposty effectue un scan pour confirmer l'enlèvement du sac chez le client, sans avoir une vue sur le contenu. Concernant vos deux envois recommandés, nous trouvons une première trace au sein de Bpost en date du 14 mars 2018, suite au scanning le jour dito « envoi accepté dans le réseau ». Eu égard à ce qui précède, vous comprendrez que Bpost ne peut confirmer que ces envois recommandés étaient bien présents dans le sac collecté en date du 13 mars 2018 ».

La demanderesse indique, en ce qui concerne le témoignage de Messieurs G. et J., que ceux-ci avaient tout intérêt à présenter les faits comme ils l'ont fait puisqu' ils sont directement concernés par l'erreur qui aurait été commise lors de l'envoi

de la lettre de notification des motifs.

En ce qui concerne Madame K., elle indique qu'il était impossible que celle-ci puisse avoir vu Monsieur J. déposer le courrier dans les sacs, lesquels se trouvaient à l'entrée du bureau soit à plusieurs mètres de distance de ce témoin.

La demanderesse dépose à son dossier deux attestations, l'une de Madame C. qui indique que les courriers étaient enlevés du lundi au vendredi par les services de Bpost qui venaient rechercher les sacs, l'un pour les envois ordinaires et l'autre pour les envois recommandés, vers 15h30. Elle précise également que tous les recommandés de haute importance avec date limite d'envoi étaient généralement apportés directement au bureau de poste par les gestionnaires des dossiers pour obtenir un récépissé du recommandé cacheté par la poste.

Elle dépose également une attestation de Monsieur GI. allant dans le même sens.

La demanderesse produit également à son dossier une capture d'écran sur laquelle figure le SMS que sa collègue, Madame L., a reçu le 15 mars 2018, de Madame V. indiquant :

Cou Cou KA. Comment vas-tu ? Ça va ? Juste pour te dire que le recommandé est parti hier. Quand tu l'as reçu fait moi signe. À ce moment ils vont te tel pour un arrangement. Courage ma belle ! Sache que je pense fort à toi. Dès que tu le veux bien... Je passerai te voir!
Bizsss

La partie défenderesse entend contester le contenu de ce SMS et dépose une attestation de Madame V. dans laquelle celle-ci indique que concernant son SMS du 15/03/2018 indiquant que le recommandé était parti la veille, elle ne peut en aucun cas certifier cette information laquelle n'a pas été confirmée officiellement par les personnes habilitées du standard de Liège.

Le tribunal relève que cette attestation de Madame V. est datée du 28/1/2020 alors que le SMS a été envoyé in tempore non suspecto.

La rédaction même de cette attestation de Madame V. est assez interpellante puisqu'elle indique qu'elle ne peut pas confirmer l'information qui ne lui avait pas été confirmée officiellement par les personnes habilitées du standard, il n'empêche qu'il apparaît que même si elle n'avait pas été informée par les personnes habilitées, elle avait suffisamment d'informations pour avertir, dès le 15 mars 2018, Madame L. de l'envoi qui lui était destiné et que celui-ci lui avait été adressé la veille.

Force est de constater que l'historique de l'envoi recommandé qui est produit au dossier de la partie demanderesse établit que le recommandé adressé à la demanderesse, et dont la référence n'est pas contestée, a été scanné le 14/3/2018 à 22h52.

Il est difficile d'imaginer qu'un courrier recommandé qui aurait été retiré le 13/3/2018 vers 15h 30 (heure de reprise des sacs) ne soit scanné que le lendemain à 22h 52.

Le fait, comme l'affirme la partie défenderesse qu'elle ait adressé un mail à son conseil le 13 mars en fin de journée pour le remercier, en lui indiquant que les courriers étaient partis par recommandé, ne prouve pas que c'est effectivement le 13, avant le relevé des sacs, que les courriers ont été placés dans ceux-ci.

C'est précisément pour éviter ces incertitudes que la jurisprudence estime que :

« Une lettre recommandée suppose que l'expéditeur choisisse un service des postes lui permettant d'obtenir la preuve de l'envoi de la lettre et de sa remise au destinataire (C.trav. Bruxelles, 24 décembre 2008, J.T.T 2009,152). Un envoi par taxipost ne peut être considéré comme équivalent à lettre recommandée parce que les formalités de réception ne sont pas les mêmes (Trib. trav. Bruxelles, 27 février 1989, J.T.T 1989,288). De même, la remise d'un courrier au service Servipost de la Poste ne suffit pas pour la notification d'un motif grave par courrier recommandé, parce que ce service ne garantit pas l'envoi mais s'occupe de la transmission des envois dûment affranchis au service compétent de la Poste en vue de leur expédition (C.trav Bruxelles, 7 janvier 2011, J.T.T, 2012,287).⁶

Cette jurisprudence s'applique parfaitement en l'espèce et c'est la date reprise sur le récépissé du recommandé qui doit être privilégiée.

En effet, le simple dépôt d'un courrier dans le sac destiné à être repris par le service "Collect & Stamp" de Bpost ne suffit pas à prouver la notification du motif grave dans le délai requis, cela est d'autant plus vrai qu'il est possible, en l'espèce, que ce courrier ait été déposé après le passage de la personne reprenant les sacs, vers 15h 30, ce qui pourrait expliquer que le courrier n'ait été scanné que le 14 mars à 22h52.

Dans un Arrêt récent de la Cour du travail de Liège, division Liège a précisé :

Le législateur social n'a pas précisé ce qu'il faut entendre par pli recommandé, un tel envoi étant défini par l'article 131 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines Entreprises Publiques économiques : «le service consistant à garantir forfaitairement contre les risques de perte, de vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur le cas échéant à sa demande une preuve du dépôt de l'envoi postal ou sa remise au destinataire ».⁷

En l'espèce la seule preuve certaine est précisément le cachet de la poste du 14 mars 2018.

La partie défenderesse ayant eu son attention attirée par son conseil de ce que le courrier notifiant les motifs devait être envoyé par recommandé le 13 mars, elle aurait pu et elle aurait dû, comme il lui arrivait de le faire selon plusieurs témoins, se déplacer à la poste afin de déposer les envois recommandés et avoir ainsi la preuve, par le récépissé de cet envoi recommandé, de la date à laquelle il avait été déposé.

Le tribunal estime que la partie défenderesse ne rapporte pas la preuve de ce que la

⁶ Compendium social, 2016-2017, w. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, p 2262

⁷ C.trav Liège, div. Liège, 3^{ème} ch, , 8 juin 2018, RG 2017/AL/399

notification des motifs du licenciement a été faite dans le délai de trois jours suivant le congé.

Le licenciement pour motif grave est dès lors irrégulier.

Surabondamment, le tribunal émet également des doutes quant au fait que ce soit par une erreur de manipulation que Madame S. ait envoyé à Monsieur G. une copie de son e-mail destiné à Madame L.

Dans ses conclusions la partie défenderesse indique que Monsieur G. aurait été mis en copie cachée et elle s'appuie sur la recherche faite par son sous-traitant informatique (SPRL Upfront), on peut se demander raisonnablement pourquoi Monsieur G. aurait été mis en copie cachée par Madame S.

Dans son attestation Monsieur G. indique que son prénom commençant par la lettre A, il recevait des mails involontaires et il indique que Madame S. aurait donc probablement tapé la lettre A, ce qui explique qu'il aurait été mis en copie cachée.

Le tribunal émet certains doutes quant à cet argument dans la mesure où il ne suffit pas de taper la lettre mais encore faut-il choisir parmi les différentes personnes dont le prénom ou le nom commence par cette lettre, celle à laquelle le mail est destiné. Il faut également sélectionner l'onglet "cc".

On peut donc se demander, comme le suggère la partie demanderesse, si par sa présentation des faits la partie défenderesse ne tente pas de contourner la réglementation applicable et notamment l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques.

À cet égard la Cour de Cassation vient, dans un Arrêt récent prononcé le 20 mai 2019 de rappeler que l'employeur ne peut pas, sans l'accord du travailleur, prendre connaissance du contenu des courriels, même s'ils ont été adressés et reçus à partir du matériel mis par l'employeur à la disposition du travailleur en vue d'un usage professionnel et s'ils ne contiennent pas d'informations privées, mais exclusivement des informations professionnelles. L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques ne distingue pas selon qu'il s'agit de courriels à caractère privé professionnel.⁸

La partie défenderesse émet différentes considérations quant à la légalité de la preuve.

Ce débat n'a pas lieu d'être, en l'espèce, dans la mesure où le tribunal estime que la partie défenderesse n'a, en toute hypothèse, pas rapporté la preuve de ce que le délai pour la notification des motifs du licenciement ait été respecté, elle est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas contesté, par plus que le calcul de la prime de fin d'année 2018, du pécule de sortie et de la rémunération du jour

⁸ Cass., 20 mai 2019, S.17.0089.F, Chr.D.S. 2020, 54

férié du 2 avril 2018.

La partie défenderesse est dès lors redevable de :

- 89 084,20 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 472,20 euros à titre de prime de fin d'année proratisée 2018;
- 93,26 euros à titre de pécule de sortie.
- 135,77 euros à titre de rémunération pour le jour férié du 2/4/2018.

Ces montants doivent être majorés des intérêts.

À titre subsidiaire la partie défenderesse sollicite la compensation des dépens et demande qu'il n'y ait pas d'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La partie demanderesse étant représentée par une organisation syndicale, il n'y a pas d'indemnité de procédure liquidée et la partie défenderesse devra uniquement régler la somme de 20 € correspondants à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

En ce qui concerne l'exécution provisoire du jugement, il y a lieu de rappeler que :

L'article 1397 du C.J. tel que modifié par la loi du 19/10/2015 (Loi pot-pourri) dispose que :

"...

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. "

Lorsque la loi a été modifiée, le législateur avait connaissance des arguments qui sont maintenant avancés par la partie défenderesse à savoir que celle-ci devrait, en cas de condamnation, procéder simultanément au paiement des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel et que la demanderesse serait imposée sur ces montants alors qu'elle pourrait, en cas de réformation du jugement, être amenée à devoir rembourser les montants.

Ces considérations sont identiques dans tous les dossiers concernant le paiement d'indemnités de rupture ou toutes autres sommes découlant de l'exécution ou de la fin du contrat de travail.

Il n'y a pas de raison particulière en l'espèce qui justifie qu'il soit dérogé au principe de l'exécution provisoire.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

PAR CES MOTIFS,**LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement;**

Dit l'action recevable et fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse la somme de :

- 89 084,20 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 472,20 euros à titre de prime de fin d'année proratisée 2018;
- 93,26 euros à titre de pécule de sortie;
- 135,77 euros à titre de rémunération pour le jour férié du 2/4/2018.

A majorer des intérêts.

Condamne la partie défenderesse aux dépens soit l'indemnité de procédure nulle en l'espèce ainsi que 20 € correspondants à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

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

THIRION MONIQUE,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **07/09/2020** par **THIRION MONIQUE**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.