



Chambre 3
Numéro de rôle 2020/AM/173
ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXXX ASBL / Hxxxxx Jxxxx
Numéro de répertoire 2021/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
07 décembre 2021**

Droit du travail.

Travailleur ayant signé une « convention » avec un club de football pour exercer les fonctions de joueur et de « formateur » du club des jeunes.

Travailleur se voyant proposer quelques mois plus tard une modification de ses fonctions originaires et de sa rémunération en étant engagé verbalement en qualité d'entraîneur de l'équipe première.

Novation du contrat original portant tout à la fois sur l'objet même de la « convention » originale, la durée de l'engagement (indéterminée) et le niveau de la rémunération.

Entraîneur licencié pour motif grave.

Non-respect par le club du délai de 3 jours.

Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Absence d'application de la loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré à défaut pour l'entraîneur de percevoir une rémunération au moins égale au seuil prévu par l'AR du 02/06/2015.

Application du droit commun des contrats de travail (loi du 03/07/1978).

Détermination de la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 37/2 de la loi du 03/07/1978.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

L'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB DE TOURNAI, (BCE xxxxxxxxxxxx), en abrégé R.F.C.T., dont le siège social est établi à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal, intimée sur incident défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître Cxxxxxxx, avocat à xxxxxxxx,

CONTRE :

Monsieur Jxxxx Hxxxxx, (RRN xxxxxxxxxxxx), domicilié à xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, comparissant par son conseil Maître Lxxxxxxx substituant Maître Vxx Mxxxxxxx, avocat à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

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

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

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 10/01/2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 05/05/2020 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 01/07/2020 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB DE XXXXXXX, ses conclusions d'appel après mise en continuation reçues au greffe de la cour le 16/06/2021 ;

Vu, pour Monsieur HXXXXX, ses secondes conclusions après plaidoiries reçues au greffe de la cour le 13/07/2021 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du 02/03/2021 et à l'audience du 05/10/2021 où l'affaire fut mise en continuation et reprise ab initio en raison de la composition différente du siège ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Par conclusions reçues au greffe le 21/08/2020, Monsieur HXXXXX a formé un appel incident faisant grief au jugement dont appel d'avoir conclu au respect du délai de trois jours par l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB DE XXXXXXX.

L'appel incident, introduit dans les formes et délai légaux, est recevable.

FONDEMENT :**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience qu'en date du 15/06/2015, Monsieur HXXXXX, né le xxxxxxxxxx, s'est vu proposer par l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB DE XXXXXXX (en abrégé le R.F.C.T.) un « contrat de joueur amateur » pour une durée déterminée couvrant la période d'étendant du 01/07/2015 au 30/04/2017.

Il fut convenu notamment que :

« Le club défrayera le joueur de ses frais dans les limites suivantes :

- d'un fixe de 500 € brut par mois (x 10 mois),
- des primes de 50 € brut par match nul et de 200 € brut par victoire pour les rencontres où le joueur est repris sur la feuille d'arbitre dans le noyau A ».

Cependant, ce contrat ne fut pas contresigné par Monsieur HXXXXX (pièce 1 – dossier Monsieur HXXXXX).

En date du 17 juin 2015, Monsieur HXXXXX a signé avec le R.F.C. XXXXXXX, représenté par Messieurs Oxxxxx, Dxxxxxxx et Mxxxxx, une « convention » rédigée en ces termes :

« Il est convenu ce qui suit :

1. Le joueur percevra un salaire annuel net de 24.000€, réparti comme suit :
 - a. Une prime à la signature de 6.000 €.
 - b. Une rémunération mensuelle nette de 1.000€ (12 mois) payé par l'A.S.B.L. '1^{ère}' pour sa fonction de footballeur.
 - c. Une rémunération mensuelle nette de 500 € (12 mois) payé par l'A.S.B.L. 'jeunes' pour sa fonction de formateur au sein des équipes de jeunes du R.F.C. XXXXXXX et notamment via un emploi ville de XXXXXXX pour lequel le joueur devra fournir un certificat de bonne vie et mœurs.
2. Le joueur percevra une prime de 150€ (brut) par match nul et une prime de 350€ (brut) par victoire, chaque fois qu'il sera sélectionné pour l'équipe première.

Le présent contrat est conclu pour une durée de deux ans » (pièce 1 – dossier de Monsieur HXXXXX)

Par la suite, au cours du championnat, le conseil de Monsieur HXXXXX a admis, lors de l'audience du 05/10/2021, qu'à partir d'octobre 2015, la nature des fonctions attribuées originellement à son client avait changé puisqu'à partir de cette date, Monsieur HXXXXX n'a plus été occupé qu'en qualité d'entraîneur au service du R.F.C.T. (voir à ce sujet les déclarations du conseil de Monsieur HXXXXX enregistrées au procès-verbal de l'audience publique du 05/10/2021) en remplacement de Gxxxxx Mxxxxxx démissionnaire.

Le 31 juillet 2016, l'équipe première du R.F.C. XXXXXXXX, dont il n'est ainsi pas contesté que Monsieur HXXXXX était l'entraîneur depuis octobre 2015, devait jouer un match de coupe de Belgique en Flandre.

Ce même week-end du 30 au 31 juillet 2016 se déroulait également un tournoi de tennis au R.T.C. Ath. Monsieur HXXXXX devait, initialement, jouer la demi-finale le samedi 30 juillet 2016 à 18h à Ath.

Le samedi 30 juillet 2016, en fin de journée, la fille de Monsieur HXXXXX a, cependant, été victime d'un accident et a été hospitalisée à XXXXXXXX.

Vu la chute de sa fille, le match devant être joué par Monsieur HXXXXX a été reporté au dimanche 31 juillet à 9h30.

Alors que la fille de Monsieur HXXXXX était censée être opérée le jour même, des urgences vitales ont cependant engendré le report de l'opération au dimanche 31 juillet vers 10h30.

Malgré cette circonstance, il n'est pas contesté que Monsieur HXXXXX a joué la demi-finale de tennis, qu'il a gagnée, à 9h30 à Ath.

Le dimanche 31 juillet à une heure indéterminée, Monsieur HXXXXX a adressé un sms à l'entraîneur en second, Monsieur Jxxxxx Sxxxx-Pxx, indiquant :

« J'ai ma fille qui est rentrée aux urgences et doit se faire opérer à son bras ce matin... je vais aller directement là-bas... je ferai théorie là-bas aussi du coup... as-tu l'adresse ou le numéro de Jean ? » (pièce 2 – dossier de Monsieur HXXXXX).

Quatre sms ont ensuite été échangés avec le T2 (après 16h58 selon l'heure figurant sur la pièce 2) au sujet du déroulement du match (page 2 de la pièce 2 – dossier de Monsieur HXXXXX).

Monsieur HXXXXX prétend être resté au chevet de sa fille toute l'après-midi.

Le match de football a été gagné 8-0 par l'équipe en l'absence de Monsieur HXXXXX.

Monsieur HXXXXX a joué et gagné la finale de tennis qui se déroula vers 18h30.

Le 2 août à 9h16, Monsieur HXXXXX adressa un sms à un certain Fxxxxxx, dont il s'avère d'après les explications fournies par Monsieur HXXXXX, qu'il s'agit du manager du club, indiquant notamment ce qui suit : « *Ma petite va bien, elle se faisait juste opérer à 13h dimanche donc en discutant avec Jxxxxx c'était compliqué de venir et je t'avoue qu'après je n'ai plus penser à te sonner mais je le ferai si cela devait se reproduire...* » (pièce 14 – dossier du R.F.C.T.).

Le mardi 2 août à 18h05 et 18h54, l'administrateur du R.F.C.T., Monsieur Pxxxxxxx Oxxxxxx, adressa deux courriels à Monsieur HXXXXX lui signalant qu'il ne devait pas se présenter le lendemain à l'entraînement et qu'une réunion était prévue le 4 août à 12h30 aux fins qu'il soit entendu en ses explications. (pièce 4 – dossier de Monsieur HXXXXX).

Le premier mail communiqué à 18h05 indiquait, toutefois, ce qui suit : « *Nous estimons que ta non présence au premier match officiel de l'équipe ce 31 juillet comme faute grave* » et le second mail faisait état de ce que le club avait été informé le 31 juillet 2016 « *qu'en réalité, tu n'étais pas du tout dans l'incapacité de remplir la fonction qui était la tienne* ».

Dans l'intervalle, le R.F.C.T. prétend avoir mené son enquête et, après analyse, déclare avoir appris que :

- l'opération de la fille de Monsieur HXXXXX s'était déroulée de 10h30 à 11h15 (soit avant le match programmé l'après-midi) et non comme Monsieur HXXXXX le soutenait à 13h ;
- Monsieur HXXXXX avait joué le même dimanche au tennis de 9h30 à 11h30 en interclub, soit au moment où sa fille était sur la table d'opération ;
- pour justifier son absence à ses collègues, Monsieur HXXXXX a affirmé le même jour qu'il ne pouvait pas venir car sa fille se faisait opérer à 13h ;
- vers 17h, Monsieur HXXXXX est revenu jouer la finale de tennis qui avait lieu à 18h ;
- d'après les photos produites, Monsieur HXXXXX a fêté la finale de tennis vers 19h45.

En date du 04 août 2016, une réunion s'est tenue entre Monsieur HXXXXX et la direction du R.F.C.T.. Un compte rendu fut établi par le R.F.C.T. (pièce 4 de son dossier).

Le 5 août 2016, le R.F.C.T. notifia à Monsieur HXXXXX son licenciement pour motif grave en ces termes :

« ... Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail, avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnités pour motif grave à partir de ce jour.

La présente vous est adressée pour vous notifier non seulement votre congé mais également pour vous notifier les motifs qui président à cette décision et ce en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 2978 sur les contrats de travail.

Les faits qui sont à l'origine de votre licenciement sont les suivants :

Depuis votre entrée dans notre club, vous vous êtes toujours montré très exigeant dans les horaires vis-à-vis des joueurs.

Ces dernier temps, nous avons toutefois constaté de votre part un certain désintéressement pour votre fonction d'entraîneur.

Ce dimanche 31 juillet notre équipe devait jouer le premier match de coupe de Belgique - match qui devait avoir lieu en déplacement en Flandre.

Ce weekend vous avez eu un échange avec l'entraîneur adjoint lors duquel vous l'avez informé que votre fille de 5 ans avait eu un accident qui nécessitait une intervention urgente le dimanche après-midi, et que votre présence à son chevet était indispensable, ce qui vous empêchait d'assumer votre mission d'entraîneur pour le match de dimanche après-midi.

Cependant, ce lundi 1^{er} août, l'équipe dirigeante eut la surprise d'apprendre par voie de presse que vous aviez consacré votre journée du dimanche à jouer au tennis. Des contacts ont été pris lundi et mardi avec notamment un journaliste de Nord Eclair qui nous a confirmé les faits. Lors de notre investigation, nous avons appris que vous aviez participé à un Interclub le dimanche 31 juillet dans la matinée et que vous avez ensuite joué en fin d'après-midi et que vous aviez gagné la finale. Vous aviez ensuite assisté à la remise des prix du club.

Nous avons bien entendu été très surpris à l'annonce de cette information et avons alors pris nos renseignements.

A cette occasion, nous avons appris que :

- *Vous aviez profité du dimanche pour jouer au tennis puisque la presse locale mentionne bien votre nom et votre score lors de cet Interclub. Ce alors que vous aviez signalé ne pas pouvoir entraîner l'équipe pour être au chevet de votre fille pour son opération du dimanche après-midi...*
- *Contrairement à ce que vous aviez annoncé, l'opération de votre fille avait eu lieu le dimanche matin et non le dimanche après-midi comme annoncé (conformément aux informations relayées par les réseaux sociaux).*

Compte tenu de ces informations, nous avons pris la décision, le mardi 2 août de vous suspendre jusqu'au jeudi 4 août date à laquelle vous avez été invité à vous présenter afin de donner votre version des faits, audition qui était suivie d'une réunion du conseil d'administration amenée à décider de votre sort.

Dans l'intervalle, nous avons appris que :

- *L'opération de votre fille s'était déroulée de 10h30 à 11h15 (soit avant le match qui était prévu l'après-midi) ;*
- *Vous avez joué au tennis de 9h30 à 11h30 en interclub, soit au moment où votre fille était sur la table d'opération ;*
- *A 18h vous êtes revenu jouer la finale de tennis. Des photos de vous en tenue de sport sont prises le dimanche à 19h.*

Vous avez été convoqué le jeudi 4 août à 12h30 afin de vous expliquer à ce sujet.

Vous vous êtes présenté accompagné de votre conseil.

A cette occasion, vous avez été interrogé au sujet du déroulement de la journée du dimanche.

Vous avez avoué avoir joué au tennis le matin mais avez maintenu que l'opération de votre fille s'était déroulée l'après-midi. Vous avez prétendu vous être rendu à son chevet et être ensuite retourné au tennis le soir en omettant volontairement d'évoquer votre match de tennis de l'après-midi.

Il est évident que nous considérons que votre présence auprès de votre fille passait avant tout raison pour laquelle lorsque vous nous aviez informé de votre absence pour entraîner l'équipe première du dimanche.

Cependant, nous ne pouvons concevoir que vous ayez menti sur les raisons de votre absence puisqu'il est manifeste que c'est votre Interclub de tennis qui est la réelle raison de votre absence.

En effet, le match football était disputé l'après-midi, de sorte que si vous n'aviez pas participé à cet Interclub de tennis, vous auriez pu assister au match de notre équipe, à tout le moins en partie, puisque l'opération de votre fille s'est terminée à 11h15.

Vous nous avez donc menti, ce à plusieurs reprises.

Vous comprendrez que compte tenu de votre absence injustifiée, de vos mensonges répétés, notre confiance envers vous est immédiatement et définitivement rompue. Ce d'autant plus que nous apprenons ensuite que depuis notre entretien d'hier, vous contactez diverses personnes en leur demandant de mentir sur le déroulement de la journée de dimanche. Ceci finit de rompre notre confiance en vous.

Notre décision de vous licencier réside donc d'une part dans le fait que vous nous avez menti au sujet de votre absence en utilisant de faux motifs pour justifier votre absence.

Ces mensonges et votre absence lors du premier match de coupe de Belgique témoignent du peu d'implication dont vous faites preuve dans votre fonction.

Notre décision est également motivée par le fait que le poste d'entraîneur implique une conduite exemplaire. L'entraîneur se doit de montrer l'exemple à ses joueurs. Dès le moment où l'entraîneur délaisse son équipe en invoquant un motif mensonger en sachant de surcroît que cette information est susceptible d'être publiée sur Internet et donc accessible par tous, il perd toute autorité et toute crédibilité à l'égard non seulement du club mais aussi et surtout de ses joueurs.

Il serait en effet inimaginable qu'après cet incident vous puissiez encore donner quelques instructions aux joueurs ou les sanctionner.

Ayant été informé des faits repris ci-dessus le conseil d'administration, n'avait donc d'autre choix que de décider après votre entrevue ce jeudi 4 août, de mettre en exergue la rupture immédiate et définitive de confiance à votre égard, ainsi que votre licenciement immédiat pour faute grave sans indemnités.

C'est la conjonction de tous les éléments repris ci-dessus qui motive notre décision de vous licencier pour faute grave, notre confiance en vous étant irrémédiablement et immédiatement rompue.

Nous invitons en conséquence le secrétariat social à établir votre décompte de sortie et vos documents sociaux.

Conformément à l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, les fautes qui vous sont reprochées constituent incontestablement un motif grave de licenciement dans la mesure où elles rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

*(sé) Pour le R.F.C.T
Son administrateur et président.*

J.-P. Mxxxxx

Ph. Oxxxxx

Administrateur

... »

(pièce 5 – dossier R.F.C.T.)

2. Les antécédents de la procédure

Par citation signifiée le 15/12/2016, Monsieur HXXXXX a assigné l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB DE XXXXXXXX devant le tribunal du travail du Hainaut, division de XXXXXXXX aux fins de :

- dire la demande recevable et fondée ;
- à titre principal, constater que l'article 35 de la loi du 03/07/1978 n'avait pas été respecté et, partant, condamner le R.F.C.X. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21.000€ ;
- à titre subsidiaire, dire pour droit que le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet n'était pas justifié et, partant, condamner le R.F.C.X. à lui verser une indemnité compensatoire de préavis fixée à 21.000€ ;
- condamner le R.F.C.X. au versement du salaire du mois de juillet 2016, soit 2.000€ ;
- condamner le R.F.C.X. aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure taxée à la somme de 2.400€.

Par jugement prononcé le 10/01/2020, le tribunal du travail du Hainaut, division de XXXXXXX, a déclaré la demande recevable et fondée dans son principe en ce que le licenciement pour motif grave n'était pas fondé et ordonné une réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de compléter leur dossier par la production de fiches de paie émises au profit de Monsieur HXXXXX en qualité de joueur et d'entraîneur du 01/07/2015 jusqu'à la date de la rupture ainsi que par la production, dans le chef de Monsieur HXXXXX, des déclarations fiscales et des avertissements-extraits de rôle des exercices 2016 et 2017.

Le premier juge invita, également, les parties dans le cadre de la réouverture des débats, à s'expliquer sur l'application de la loi du 24/02/1978 et sur le montant dû à titre d'indemnité de rupture vu la double fonction de joueur et d'entraîneur exercée par Monsieur HXXXXX.

Le R.F.C.X. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Le R.F.C.X. estime qu'à tort le premier juge n'a pas conclu à l'existence d'un motif grave sur base d'une motivation qui n'a pas tenu compte du contexte dans sa globalité.

En effet, observe-t-il, dans le cas d'espèce, l'argument selon lequel l'accident de la fille de Monsieur HXXXXX constitue un cas de force majeure qui l'autorisait à rester à ses côtés à l'hôpital ne peut être retenu alors qu'il est clair que Monsieur HXXXXX n'était pas désireux d'apporter un soutien à sa fille mais bien de préserver ses forces pour jouer au tennis.

Le R.F.C.X. relève, ainsi, que non seulement Monsieur HXXXXX était absent du match qui nécessitait sa présence en qualité d'entraîneur sans en avoir informé son employeur mais, en outre, il l'était pour un motif autre que celui réellement invoqué n'hésitant pas à mentir à ses dirigeants sur l'heure de l'opération de sa fille pour justifier son absence au match.

Il estime que, conjointement à cette absence injustifiée, l'attitude de Monsieur HXXXXX reflète un comportement général empreint de négligence, de malhonnêteté et de désintérêt pour son travail dont le premier juge n'a pas tenu compte dans son appréciation.

Le R.F.C.X. considère, ainsi, que, dans son appréciation de la gravité de la faute, le tribunal n'a pas tenu compte de la fonction exercée par Monsieur HXXXXX c'est-à-dire celle d'entraîneur d'une équipe de football semi-professionnelle.

Il sollicite la réformation du jugement dont appel en ce que le premier juge a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave.

Le R.F.C.X. postule, par ailleurs, la confirmation du jugement dont appel en ce que le premier juge a estimé qu'il avait respecté le délai de 3 jours et que la lettre de notification des fautes graves constitutives de motif grave avait été rédigée avec précision.

Abordant, à titre subsidiaire, les demandes d'indemnisations de Monsieur HXXXXX, il indique que la convention originaire du 17/06/2015 a été remplacée par un nouveau contrat en octobre 2015 de telle sorte que Monsieur HXXXXX ne peut plus réclamer l'exécution de la convention du 17/06/2015 éteinte par novation.

Le R.F.C.X. estime que, dans la mesure où ni la loi du 24/02/1978 ni celle du 03/07/1978 ne s'appliquent en l'espèce, il s'imposerait, si la cour de céans concluait – quod non – à l'irrégularité du licenciement pour motif grave, d'octroyer à Monsieur HXXXXX le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 4 semaines, soit la somme de 428,28€, et, à titre subsidiaire, une indemnité fixée à 7 semaines, soit 749,54€.

Enfin, il soulève le moyen déduit de la prescription pour s'opposer à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Par ailleurs, le R.F.C.X. conteste le fondement de la demande portant sur la somme de 5.000€ liée à l'exercice des fonctions de formateur des jeunes dans le chef de Monsieur HXXXXX pour compte d'un autre employeur et estime que sa requête d'appel est recevable dès lors qu'il nie formellement avoir adopté un comportement procédural laissant apparaître un acquiescement au jugement dont appel.

POSITION DE MONSIEUR HXXXXX :

Monsieur HXXXXX soulève un premier moyen déduit de l'irrecevabilité de la requête d'appel dès lors que le R.F.C.X. a acquiescé au jugement dont appel en ayant adopté un comportement procédural laissant manifestement croire au dépôt de conclusions dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée par le premier juge.

Abordant le fond du litige, il fait valoir que « *les modalités de la rupture du contrat sont contestées et ne répondent pas au prescrit de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 tant au niveau de la forme que sur le fond* ».

A cet effet, Monsieur HXXXXX forme un appel incident à l'encontre du jugement querellé en faisant observer que dès le lundi 1^{er} août 2016, le R.F.C.T. était parfaitement au courant des faits litigieux qui s'étaient déroulés le 31 juillet 2016 de telle sorte que la notification du licenciement pour motif grave opérée par courrier recommandé posté le 5 août 2016 est tardive.

Il sollicite, dès lors, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect par le R.F.C.X. du délai de 3 jours.

A titre subsidiaire, Monsieur HXXXXX a entendu analyser le fondement même des griefs lui reprochés à titre de fautes graves constitutives de motif grave.

Il estime, à cet effet, que c'est de manière justifiée que le premier juge a considéré que son comportement ne pourrait être considéré comme constitutif d'un motif grave.

Monsieur HXXXXX souligne que son licenciement a été opéré pour d'autres raisons que celles invoquées et que les faits s'étant produits le 31/07 ont servi à le licencier « à moindre frais » alors même qu'il n'a jamais fait l'objet du moindre avertissement de la part de la direction, qu'il s'agisse de son comportement, de ses compétences ou de sa présence lors d'un match ou d'un entraînement.

Il entend rappeler qu'il est resté l'après-midi du dimanche, soit pendant le match de foot, à l'hôpital au chevet de sa fille et qu'il n'a joué le second match de tennis qu'à 18h30, soit en dehors des heures du match de football.

Dès lors, observe Monsieur HXXXXX, le match de tennis ne constitue qu'un prétexte pour le licencier puisqu'en réalité ce match initialement programmé le 30/07/2016 a dû faire l'objet d'un report en raison de l'opération chirurgicale subie par sa fille, évènement imprévisible en soi.

Cette situation démontre, selon lui, qu'il aurait été présent lors du match de football le 31/07/2016 si sa fille n'avait pas dû être hospitalisée.

Ainsi, souligne Monsieur HXXXXX, son absence, lors du match de football, n'a engendré aucune conséquence puisque :

- le match a bien eu lieu ;
- les joueurs étaient accompagnés du second entraîneur ;
- celui-ci était prévenu de la situation ;
- l'équipe a remporté le match.

Partant, estime-t-il, il y a lieu de constater qu'il n'a commis aucune faute mais que s'il devait, malgré tout, quod non, être prétendu qu'il s'est rendu coupable d'un comportement fautif, encore faudrait-il relever qu'il est dépourvu de la gravité requise et ne saurait justifier un licenciement pour motif grave.

Monsieur HXXXXX entend, enfin, dénoncer les moyens utilisés par le R.F.C.X. pour obtenir des informations relatives à l'opération chirurgicale subie par sa fille puisqu'un des administrateurs du R.F.C.X. n'a pas hésité à faire usage de ses relations pour se voir communiquer des renseignements couverts par le secret médical.

Il s'estime en droit de calculer l'indemnité compensatoire qui lui est due par référence à la rémunération qui lui avait été garantie aux termes du contrat avenant entre les parties le 17/06/2015, soit la somme nette de 21.000€ à titre principal et 18.250,90€ nets à titre subsidiaire.

Par ailleurs, il développe, en degré d'appel, un nouveau chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement dès lors qu'il n'existait aucun motif justifiant son licenciement et que le R.F.C.X. a profité de la position d'un de ses administrateurs pour obtenir des informations couvertes par le secret médical, n'hésitant pas non plus à évoquer son licenciement dans les médias, situation qui a porté atteinte à son honneur : Monsieur HXXXXX réclame, de ce chef, la somme de 2.500€ fixée ex aequo et bono.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Quant au fondement du moyen déduit de l'irrecevabilité de l'appel principal du R.F.C.X.

Monsieur HXXXXX excipe de l'irrecevabilité de l'appel principal du R.F.C.X. au motif que ce dernier aurait adopté un comportement procédural laissant apparaître un acquiescement au jugement dont appel dès lors qu'il s'est abstenu de conclure dans le premier délai fixé par le jugement dont appel ayant ordonné une réouverture des débats.

Ce moyen est dépourvu de tout fondement.

En effet, en vertu d'un principe général de droit, dont notamment, l'article 1045, alinéa 3 du Code judiciaire, fait application, la renonciation à un droit est de stricte interprétation et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation (Cass., 07/02/1979, Pas., I, p. 654).

En l'espèce, le R.F.C.X. indique (voir p.8 de ses conclusions d'appel après mise en continuation) que son conseil a écrit le 12/03/2020 (soit 8 jours avant le terme prévu par le jugement dont appel pour déposer ses conclusions après réouverture des débats) au conseil de Monsieur HXXXXX pour lui signaler que son client n'acquiesçait pas au jugement de telle sorte qu'il n'y avait pas lieu de signifier le jugement du 10/01/2020.

Ainsi, fait-il observer, dès lors qu'il avait décidé d'interjeter appel, la nécessité de conclure dans le cadre de la réouverture des débats ne se justifiait aucunement.

La cour de céans considère, en l'espèce, que le R.F.C.X. n'a pas acquiescé tacitement au jugement dont appel dès lors que son conseil a avisé le conseil de Monsieur HXXXXX de son refus d'acquiescer au jugement du 10/01/2020 et, partant, de l'inutilité de procéder à sa signification.

L'appel principal élevé à l'encontre du jugement prononcé le 10/01/2020 a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

II. Fondement de l'appel incident de Monsieur HXXXXX

II. 1. Quant au fondement du moyen déduit du non-respect par le R.F.C.X. du délai légal de 3 jours.

II. 1. a) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3/7/1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

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

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

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22/5/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3/7/1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction* » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076 ; Cass., 14/10/1996, Pas., I, p. 983 ; Cass., 19/3/2001, Pas., I, p. 436).

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

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le lendemain du jour de la connaissance des faits et non le lendemain du jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/2/1994, JTT, 1994, p. 286 ; Cass., 25/44/1989, JTT, 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

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

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

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

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

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 8 /11/1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 5/11/1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243 ; M. DUMONT, « *Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion* » in « *Le congé pour motif grave* », Anthemis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/1/2005, la Cour de cassation a livré l'enseignement suivant :

« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité », (JTT, 2005, p. 137).

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

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

II. 1. b) Application des principes au cas d'espèce

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 03/07/1978, il appartient au R.F.C.X., auteur de la rupture des relations contractuelles, de prouver qu'il a respecté le double délai légal de 3 jours qui, en l'espèce, est limité à un seul délai puisque le congé et la notification des fautes graves constitutives de motif grave ont été opérés en même temps par courrier recommandé posté le 05/08/2016.

Pour rappel, les faits litigieux se sont produits le dimanche 31/07/2016.

Le R.F.C.X. prétend qu'il n'a eu une connaissance des faits litigieux que le jeudi 04/08/2016 lorsqu'il a procédé à l'audition de Monsieur HXXXXX.

Cette allégation est clairement démentie par les éléments des dossiers des parties soumis à la cour de céans.

En effet, il résulte du mail adressé à 18h54 le mardi 02/08/2016 à Monsieur HXXXXX par Monsieur Oxxxxx, administrateur du R.F.C.T., que le R.F.C.T. a été informé le lundi 01/08/2016 de son absence au premier match officiel de l'équipe le dimanche 31/07/2016 et qu'il a considéré pareil comportement comme une faute grave (voyez pièce 4 – dossier Monsieur HXXXXX).

Ce faisant, le R.F.C.X. admet sans équivoque aucune avoir été informé des faits litigieux le lundi 01/08/2016 et avoir considéré que ce comportement constituait une faute grave (« nous avons été informés ce lundi qu'en réalité tu n'étais pas du tout dans l'incapacité de remplir ta fonction qui était la tienne. Ceci est en soi inacceptable et constitue une faute grave »).

Ainsi, le R.F.C.X. a acquis le lundi 01/08/2016 une connaissance suffisante et certaine des griefs reprochés à Monsieur HXXXXX pour lui permettre d'asseoir sa conviction puisqu'il a qualifié de fautes graves les faits qui lui ont été portés à sa connaissance ce jour-là (soit le lundi 01/08/2016) invitant Monsieur HXXXXX à assister à une réunion programmée le jeudi 04/08/2016 « afin d'évoquer notre décision » (voir le premier mail du 02/08/2016 envoyé à 18h05' à Monsieur HXXXXX).

Très clairement, l'entrevue fixée au jeudi 04/08/2016 ne présentait aucune utilité pour le R.F.C.X. qui avait déjà pris sa décision au préalable en qualifiant le comportement de Monsieur HXXXXX de « faute grave ».

Ce n'est que parce qu'elle s'avère nécessaire à l'acquisition d'une certitude dans le chef de l'employeur que l'audition du travailleur postpose le point de départ du délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

Il va de soi que l'audition du 04/08/2016 ne présente strictement aucun intérêt dès lors qu'il résulte du contenu même des mails envoyés le 02/08/2016 par Monsieur Oxxxxx à Monsieur HXXXXX qu'avant même que l'entrevue ait eut lieu le R.F.C.T. s'était forgé, dès le lundi 01/08/2016, une conviction définitive sur les agissements prêtés à Monsieur HXXXXX.

Partant de ce constat, la cour de céans constate que le licenciement pour motif grave est tardif puisque la notification du congé pour motif grave n'a été opérée que par courrier recommandé posté le vendredi 05/08/2016, soit plus de 3 jours près la connaissance suffisante et certaine des faits litigieux acquise dès le lundi 01/08/2016 suite à l'absence de Monsieur HXXXXX au match officiel programmé le dimanche 31/07/2016 qualifiée de « faute grave » par le R.F.C.X..

L'audition de Monsieur HXXXXX programmée le jeudi 04/08/2016 n'a été utilisée qu'aux fins de recréer un nouveau délai (fictif) de 3 jours.

Dès lors que le licenciement pour motif grave notifié à Monsieur HXXXXX présente un caractère irrégulier, celui-ci est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis conformément au prescrit de l'article 39 de la loi du 03/07/1978.

Il s'impose de déclarer l'appel incident de Monsieur HXXXXX fondé.

II. 2. Quant à la détermination de la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle peut prétendre Monsieur HXXXXX

Lors de l'audience du 02/03/2021, la cour de céans a invité les parties à examiner la nature réelle des fonctions exercées par Monsieur HXXXXX ainsi qu'à conclure sur la novation éventuelle du contrat originaire avvenu entre les parties en date du 17/06/2015.

En effet, la question à laquelle la cour de céans est confrontée est celle de savoir si le contrat avvenu entre les parties en date du 17/06/2015 n'a pas fait l'objet d'une novation tacite en octobre 2015, mois correspondant au changement de fonctions attribuées par le R.F.C.X. à Monsieur HXXXXX puisqu'à partir de ce moment, il n'a plus presté en qualité de joueur pour le compte du R.F.C.X. (et pas davantage en qualité de formateur des joueurs du R.F.C.X.) mais, au contraire, a été occupé exclusivement en qualité d'entraîneur de l'équipe première en remplacement de Monsieur Mxxxxxx.

A l'audience de mise en continuation du 05/10/2021, le conseil de Monsieur HXXXXX a reconnu, en effet, qu'à partir d'octobre 2015, la nature des fonctions attribuées originellement à son client avait changé puisqu'à cette date, il n'a plus été occupé qu'en qualité d'entraîneur au service du R.F.C.X. (voyez sa déclaration enregistrée au procès-verbal de l'audience publique).

II. 2. 1) Quant à la novation du contrat conclu le 17/06/2015 entre les parties

Aux termes de cette convention, les parties ont contractuellement prévu que Monsieur HXXXXX était engagé au service du R.F.C.X. pour une période de 2 ans prenant cours le 01/07/2015 en qualité de joueur, fonction par laquelle il était en droit de percevoir un salaire annuel net de 24.000€ pris en charge pour partie par le R.F.C.X. s'agissant des fonctions de joueur et pour partie par l'A.S.B.L. Jeunes dès lors qu'il exerçait, également, les fonctions de formateur des jeunes du R.F.C.X.

Le R.F.C.X. estime que les parties ont eu la volonté certaine de nover en modifiant les fonctions originellement attribuées à Monsieur HXXXXX aux termes de la convention écrite du 17/06/2015.

La cour de céans n'ignore pas qu'il est parfaitement loisible aux parties de « revoir » les termes de la convention qui les lie.

A cet égard, P. WERY distingue trois hypothèses bien précises (P. WERY, « Droit des obligations », Volume 1, Théorie générale du droit, 2^{ème} édition, 2011, p. 828) :

a) les parties procèdent à la résiliation conventionnelle du contrat initial qu'elles font suivre de la conclusion entre elles d'un nouveau contrat. Les deux conventions qui se succèdent sont indépendantes l'une de l'autre. Ainsi, l'annulation de la nouvelle ne fait-elle pas renaître de ses cendres le contrat primitif qui a été dissous.

b) la novation par changement d'objet :

Comme le précise P. WERY, « la novation ne se présument pas, il faut s'assurer que les parties ont bien l'intention de nover, « l'animus novandi ». Or, force est de constater qu'en pratique, lorsque les parties contractantes apportent une modification à l'objet d'une obligation, elles s'expriment rarement sur la portée de ce changement.

Dans certains cas, il est vrai, la modification est d'une telle importance qu'elle doit aller de pair avec l'intention de nover. Nombreuses sont, toutefois, les hypothèses où la survie du lien obligatoire primitif n'est pas inconciliable avec le changement décidé par les parties. Dans ces cas douteux, il faut par application de l'article 1273 du Code civil, considérer que le rapport primitif persiste sous réserve des modifications, des aménagements que les parties y ont apportées » (P. WERY, op. cit., p. 889).

Cette volonté commune des parties est au cœur même de la novation : elle en constitue l'élément essentiel.

A cet égard, la Cour de cassation a précisé, sans équivoque aucune, que « si l'intention de nover était un élément essentiel de toute novation et s'il était exact que les mots « annexe au contrat d'emploi » pouvaient suggérer une volonté de maintenir le contrat en vigueur, ces termes ne pouvaient, toutefois, prévaloir sur la volonté réelle des parties, manifestée par la nature même des stipulations nouvelles qu'elles avaient convenues et qui avaient remplacé par des obligations différentes les obligations prévues audit contrat » (Cass., 24 avril 1978, R.D.S., 1978, p. 340).

La Cour de cassation a, également, souligné que « lorsqu'en matière de contrats de travail, il n'existait pas d'écrit constatant la convention opérant la novation, la preuve de cette convention pouvait être apportée par témoins ou présomptions même si le contrat de travail originaire avait été établi par écrit. La Cour ajouta que « le travailleur qui invoquait soit les modalités d'application d'un contrat de travail, soit les modifications de celui-ci, devait fournir la preuve de ses allégations » (Cass., 28 mai 1979, Pas., I, p. 1116).

Enfin, la Cour de cassation a considéré « qu'un contrat de travail écrit pouvait être modifié ou remplacé verbalement » (Cass., 4/5/1987, Pas., I, p.1021).

c) la convention modificative « sensu stricto » :

L'accord renferme une modification conventionnelle au sens étroit du terme.

Comme le souligne P. WERY, « même si elles changent tel ou tel élément de la convention primitive, les parties n'en restent pas moins animées de la volonté de conserver cette relation contractuelle : il n'y a pas « d'animus novandi ». L'opération peut donc se définir comme suit : la modification conventionnelle est l'accord des volontés par lequel les parties à un contrat décident de modifier, en cours d'exécution de celui-ci, un ou plusieurs de ses éléments, tout en maintenant, pour le reste, la convention inchangée. Le principe de la liberté contractuelle ne laisse planer aucun doute sur la licéité de cette figure juridique (voyez : C. RENARD, E. VIEUJEAN et Y. HANNEQUART, « théorie générale des obligations », in « Les Nouvelles », tome IV, Bruxelles, Larcier, 1957, p. 72, n° 23 ; H. DE PAGE, « Traité élémentaire de droit civil belge », tome II, 3^{ème} édition, 1964, p. 409) : en effet, puisque les parties ont la liberté de « faire » et « défaire », il doit, également, leur être permis de modifier.

En principe, ce type de convention se conclut « solo consensu ».

Ces conventions modificatives au sens strict du terme sont fréquentes. Elles trouvent un terrain d'élection dans les changements que les parties peuvent apporter aux modalités de l'obligation.

Il est essentiel de distinguer novation et modification : la convention modifiée subsiste avec ses caractéristiques et ses garanties alors que l'obligation qui est novée disparaît avec ses particularités et ses attributs, conclut P. WERY (op. cit., p. 889).

La cour de céans est formelle pour affirmer que les parties ont, en l'espèce, été animées de la volonté de nover en substituant à leurs relations contractuelles originaires, par leur accord bilatéral verbal, un nouveau contrat de travail faisant disparaître la convention originale du 17/06/2015 avec ses particularités et ses attributs aux termes duquel Monsieur HXXXXX s'est vu confier de nouvelles fonctions à partir du mois d'octobre 2015 (celles d'entraîneur de l'équipe première en remplacement de Monsieur Mxxxxxx) pour une durée indéterminée (puisque les parties ne sont pas liées par un contrat de travail conclu par écrit) et pour une rémunération différente de celle convenue aux termes de la convention originale du 17/06/2015 comme l'attestent à suffisance les fiches de paie couvrant la période s'étendant du 01/10/2015 au 05/08/2016.

Force est de constater qu'à partir du mois d'octobre 2015, Monsieur HXXXXX n'a jamais remis en question la novation de la convention originale de telle sorte qu'à partir d'octobre 2015 un nouveau contrat de travail verbal a été conclu entre les parties, constat qui implique que les parties ne peuvent plus se prévaloir de leur convention originale conclue le 17/06/2015 pour régir leurs relations contractuelles.

Partant de ce constat, Monsieur HXXXXX est sans droit aucun pour puiser dans la convention originaire du 17/06/2015 les éléments servant de base à la détermination de son indemnité compensatoire de préavis puisque les obligations contractuelles déduites de l'exécution de cette convention ont pris fin suite à leur substitution par le nouveau contrat de travail verbal conclu avec effet au mois d'octobre 2015.

II. 2. 2) Quant à la législation applicable servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle est en droit de prétendre Monsieur HXXXXX

La loi du 24/02/1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est applicable aux sportifs rémunérés et à leurs employeurs.

Par sportifs rémunérés, il faut entendre ceux qui s'engagent à 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 (9.600€ pour la période du 01/07/2015 au 30/06/2016 selon l'AR du 02/06/2015).

Les entraîneurs de football, dont la rémunération excède le même plafond, relèvent également de la loi du 24/02/1978.

L'article 1 de l'AR du 13/11/2012 dispose en effet que : « *L'application des dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est étendue aux entraîneurs de football, de basketball, de volleyball et du cyclisme dont la rémunération excède le montant qui est fixé conformément à l'article 2, §1^{er} de cette loi, à l'exception des dispositions des articles 4, alinéa 4 et 5, alinéa 2 de cette loi* ».

En ce qui concerne le montant fixé et le choix de la notion de « rémunération » au sens de la loi relative à la protection de la rémunération, les travaux préparatoires indiquent ce qui suit :

« Il convient de définir avec précision la notion de rémunération dont il est fait mention au 1^{er} alinéa de l'article 2. Le droit social connaît en effet plusieurs définitions de cette notion, selon la législation considérée. Il n'est certes pas souhaitable d'introduire une fois de plus une nouvelle définition spécifique. C'est pourquoi il est proposé de reprendre celle qui figure à l'article 2 de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Par ailleurs, il y a lieu de noter que certains sportifs perçoivent un certain montant à titre de « rémunération », mais que ce montant est en fait tellement bas qu'il ne peut être question de sportifs « rémunérés ». Afin de remédier à cette difficulté, il est proposé de faire fixer chaque année par le Roi le montant minimum devant être considéré comme un seuil dont le dépassement commande l'application de la loi. A cette fin, le Roi consultera la Commission paritaire nationale du Sport. Il pourra en outre fixer le montant précité par année, par mois, par semaine ou selon un autre critère de base » (Doc. parl., Chambre, 1974-1975, n°400/2, p.2).

En vertu de l'article 3 de la loi du 24/02/1978, nonobstant toute stipulation expresse et quel que soit le titre qui lui est donné, le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré est réputé un contrat de travail d'employé et est régi par les dispositions de la législation correspondante et par les dispositions de cette loi.

Il résulte des dispositions précitées que le contrat conclu entre un employeur et un sportif dont la « rémunération » au sens de la loi relative à la protection de la rémunération excède le montant fixé par le Roi est réputé un contrat de travail d'employé.

Ce contrat de travail est régi par la législation en la matière et, à titre de *lex specialis*, par les dispositions de la loi du 24/02/1978.

Pour les sportifs dont la « rémunération » au sens de la loi relative à la protection de la rémunération est inférieure au montant précité (soit en l'espèce 9.600€ pour la période s'étendant du 01/07/2015 au 30/06/2016 selon l'AR du 02/06/2015), l'existence d'un contrat de travail doit être établie pour que la législation en la matière s'applique. L'existence d'un contrat de travail requiert l'accord des parties sur ses éléments essentiels.

En tant que contrepartie du travail effectué dans le cadre du contrat de travail, la rémunération constitue un tel élément (Cass., 22/11/2004, Pas., 2004, p. 1841).

En l'espèce, il ne saurait être contesté que les parties ont librement fixé entre elles une rémunération arrêtée à la somme de 400€ bruts par mois à titre de rémunération des prestations fournies par Monsieur HXXXXX en qualité d'entraîneur à partir d'octobre 2015 sous un lien d'autorité exercé par le R.F.C.X.

En effet, suivant le décompte établi par le secrétariat social (pièce 1 – dossier complémentaire R.F.C.X.), le total du salaire brut déclaré durant la période d’occupation de Monsieur HXXXXX en qualité d’entraîneur pour compte du R.F.C.X. était de 4.943,56€, soit un montant inférieur à la somme de 9.600€ correspondant au seuil fixé par la loi du 24/02/1978 pour permettre aux entraîneurs de football de bénéficier de cette législation.

Partant de ce constat, Monsieur HXXXXX ne peut revendiquer le bénéfice des dispositions de la loi du 24/02/1978 mais ressortit au droit commun du contrat de travail tel que réglementé par la loi du 03/07/1978 puisque les parties étaient bien liées entre elles par un contrat de travail conclu verbalement (à durée indéterminée) en octobre 2015 en remplacement de la convention originaire du 17/06/2015 dont les obligations ont été éteintes par novation.

La rémunération brute annuelle à laquelle Monsieur HXXXXX était en droit de prétendre en exécution du nouveau contrat de travail verbal conclu en octobre 2015 s’établit comme suit (il est à noter qu’en vertu de l’AR du 27/09/1966 lui-même complété par l’AR du 29/09/2009 pris en exécution de l’article 15 de la loi du 12/04/1965 sur la protection de la rémunération, le décompte de rémunération remis au travailleur doit spécifier le total de la rémunération brute allouée au travailleur de telle sorte que c’est ce montant brut qui devra être pris en compte pour fixer l’indemnité compensatoire de préavis due au travailleur) :

- salaire mensuel : 400€ bruts X 12 =	4.800€
- prime de fin d’année :	400€ bruts
- double pécule de vacances : 400€ bruts X 0,92% =	368€
TOTAL	5.568€ bruts par an

Monsieur HXXXXX peut revendiquer une ancienneté de service remontant au 01/07/2015.

En effet, l’ancienneté se calcule, par référence à l’appartenance du salarié à l’entreprise, celle-ci étant envisagée comme unité économique d’exploitation.

On s’accorde à considérer que ce concept fait référence à un lien d’entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toute les périodes globalement consacrées à l’activité professionnelle dans le cadre d’une même unité de production, parfois dénommée communauté de travail (voyez M. JAMOULLE, « Le contrat de travail », Fac. Droit de Liège, 1986, tome 2, p.283) sans que le service effectué chez ce même employeur doive avoir été accompli en exécution du même contrat de travail (Cass., 09/03/1992, JTT, 1992, p.219, obs. C. WANTIEZ).

Suivant le prescrit de l'article 37/2 de la loi du 03/07/1978, le délai de préavis est fixé à 8 semaines lorsque, comme en l'espèce, la travailleur affiche une ancienneté de service fixée entre 12 mois et moins de 15 mois.

Très concrètement, l'indemnité de préavis dont est redevable le R.F.C.X. à l'égard de Monsieur HXXXXX s'établit à la somme brute de 856,61€ sur base du calcul suivant :

- total annuel : 5.568€ bruts par an
- par mois : 464€ bruts
- par semaine : $464 \times 3 / 13 = 107,07€$

Il y a, dès lors, lieu de condamner le R.F.C.T. à verser à Monsieur HXXXXX une indemnité compensatoire de préavis fixée à 856,61€ bruts à majorer des intérêts de retard au taux légal sur le montant brut depuis la date de rupture du contrat de travail jusqu'à parfait paiement.

L'appel principal du R.F.C.T. est non fondé.

III. Quant au chef de demande originaire portant sur le paiement de la somme de 2.000€ à titre de salaire dû pour le mois de juillet 2016

Cette somme avait été réclamée devant le premier juge et ce dernier avait réservé à statuer sur ce chef de demande de telle sorte que, par l'effet dévolutif de l'appel consacré par l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, la cour de céans est saisie d'office de cette demande.

Cependant, force est à la cour de céans de constater qu'en degré d'appel, Monsieur HXXXXX n'évoque plus ce chef de demande ni dans les motifs de ses secondes conclusions après plaidoiries du 13/07/2021 ni dans le dispositif de celles-ci de telle sorte que la cour de céans doit en conclure qu'il a abandonné ce chef de demande qui est, partant, devenu sans objet.

Quoiqu'il en soit, Monsieur HXXXXX ne saurait plus se fonder sur la convention du 17/06/2015 pour réclamer cette somme puisqu'elle a été éteinte par novation.

IV. Quant à l'indemnité de rupture due en qualité de joueur

Au risque de se répéter, la cour de céans entend rappeler que la convention originaire conclue entre parties le 17/06/2015 a fait l'objet d'une novation en octobre 2015 laquelle a entraîné l'extinction de l'objet même de ce contrat portant, tout à la fois, sur les fonctions de joueur de football et de formateur du club des jeunes et sur les rémunérations lui allouées en exécution de l'exercice de ces fonctions.

Monsieur HXXXXX est, dès lors, sans droit aucun pour réclamer la poursuite des obligations contractuelles du R.F.C.X. résultant de l'exécution de cette convention originaire du 17/06/2015 puisque cette dernière ne peut prévaloir sur la volonté réelle des parties manifestée par la nature même des stipulations nouvelles qu'elles ont convenues et qui ont remplacé par des obligations différentes (nouvel objet du contrat, nouvelle durée des relations contractuelles et nouvelle réorientation) les obligations prévues aux termes de la convention originaire du 17/06/2015 (Cass., 24/04/1978, R. D. S., 1978, p. 340).

Ce chef de demande est, dès lors, non fondé.

V. Quant au nouveau chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement

Monsieur HXXXXX forme, en degré d'appel, un nouveau chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement dont il a été victime et réclame, de ce chef, la somme de 2.500€ à titre de dommages et intérêts.

Le R.F.C.X. soulève l'exception d'irrecevabilité de cette demande nouvelle introduite pour la première fois en degré d'appel.

Or, « en degré d'appel, une demande nouvelle est irrecevable lorsqu'elle vise à obtenir une condamnation en vertu d'une demande dont le premier juge n'a pas été saisi, sur laquelle il n'a pas statué ou qui n'était pas virtuellement contenue dans la demande sur laquelle ce juge s'est prononcé ou dont il a été saisi ». (H. BOULARBAH, G. DE LEVAL, D. MOUGENOT, et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, Les étranges nouveautés de la demande nouvelle, JT. 2012, p 249-250).

Si, en vertu de l'article 807 du Code judiciaire « *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* », il ne saurait être question de ce cas de figure. En effet, même si Monsieur HXXXXX est autorisé à étendre sa demande en vertu de l'article 807 du Code judiciaire, encore faut-il que la demande soit fondée sur un fait ou acte invoqué dans l'acte introductif d'instance et qu'elle soit introduite à un moment où la procédure est contradictoire.

Or, ce n'est pas le cas en l'espèce : Monsieur HXXXXX contestait uniquement le fondement de son licenciement pour motif grave et réclamait le bénéfice de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Une demande nouvelle portant sur l'octroi de dommages et intérêts n'est pas virtuellement comprise dans la demande invoquée à l'appui de la citation originaire qui se limitait à réclamer le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Cette demande nouvelle doit, dès lors, être déclarée irrecevable.

VI. Quant aux frais et dépens des deux instances

L'indemnité de procédure est calculée, comme pour la détermination de la compétence matérielle, conformément aux articles 557 à 662 et 618 du Code judiciaire.

On prend, donc, en considération la somme demandée dans l'acte introductif d'instance en principal et les intérêts déjà échus au jour de la citation (article 557 du Code judiciaire) et, le cas échéant, si elle a été modifiée en cours d'instance, celle réclamée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire) et sur la somme finalement allouée par le juge.

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée en ce sens (Cass., 29/05/2015, Pas., I, p.1393).

Toutefois, la Cour de cassation a admis que le juge pouvait calculer l'indemnité de procédure sur base du montant finalement alloué plutôt que du montant réclamé si le montant avait été manifestement surévalué ou avait fait l'objet d'une majoration pratiquée de mauvaise foi dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande au sein d'une tranche supérieure (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p. 35).

En appel, l'indemnité est calculée sur base du montant réclamé au sein de l'acte d'appel ou, le cas échéant, dans les dernières conclusions d'appel si le montant a été modifié en cours d'instance.

En l'espèce, Monsieur HXXXXX sollicite l'octroi d'une indemnité de procédure fixée pour chaque instance à 2.400€, soit l'indemnité de procédure de base (avant son indexation avec effet au 01/06/2021) pour les demandes comprises dans la tranche s'étendant de 20.000,01€ à 40.000€.

Or, ce double montant a été déterminé en faisant singulièrement fi de la novation contractuelle intervenue en octobre 2015 au moment où les parties ont convenu de modifier tout à la fois la nature des fonctions originaires attribuées à Monsieur HXXXXX aux termes de la convention du 17/06/2015 mais, également, le niveau de sa rémunération et la durée de leur engagement contractuel puisqu'à partir de cette date, Monsieur HXXXXX s'est vu engager, dans le cadre d'un contrat de travail verbal conclu à durée indéterminée à concurrence de 13 heures par semaine pour exercer les fonctions d'entraîneur de l'équipe première du R.F.C.X. moyennant une rémunération mensuelle fixée à 400€ bruts.

En effet, pour rappel, le conseil de Monsieur HXXXXX a admis, sans équivoque aucune, à l'audience du 05/10/2021, que son client n'exerçait plus à partir d'octobre 2015 que les seules fonctions d'entraîneur pour compte du R.F.C.X. (voir à ce sujet sa déclaration enregistrée au procès-verbal d'audience publique).

Ce faisant, l'indemnité de procédure de base doit être fixée sur base de l'indemnité compensatoire de préavis calculée par la cour de céans en fonction de la rémunération allouée à Monsieur HXXXXX par le R.F.C.X. en qualité d'entraîneur de l'équipe première.

Dès lors que la cour de céans a accordé à Monsieur HXXXXX le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 856,61€ bruts, celui-ci est en droit de percevoir une indemnité de procédure fixée à 520€ pour chaque instance (tranche comprise entre 750,01€ et 2.500€).

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect par l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXX du délai de 3 jours prévus par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire dit pour droit que le licenciement pour motif grave signifié à Monsieur HXXXXX par l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXX le 05/08/2016 est frappé d'irrégularité en raison du non-respect du délai de 3 jours par l'employeur ;

Confirme le jugement dont appel en ce que le premier juge a déclaré la demande d'indemnité de rupture formulée par Monsieur HXXXXX fondée dans son principe ;

Dit pour droit qu'en raison de l'irrégularité dont est entaché le licenciement pour motif grave signifié à Monsieur HXXXXX, ce dernier est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme de 856,61€ bruts, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal sur le montant brut à dater du 05/08/2016 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXX à verser à Monsieur HXXXXX la somme brute de 856,61€, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal sur le montant brut à dater du 05/08/2016 jusqu'à parfait paiement ;

Déclare le nouveau chef de demande formulé en degré d'appel et portant sur l'octroi de dommages et intérêts du chef d'abus de droit de licenciement irrecevable ;

Prend acte que le chef de demande portant sur le paiement de la rémunération relative à juillet 2016 est devenue sans objet ;

Déboute Monsieur HXXXXX de toutes ses autres prétentions en raison de la novation de la convention originaire conclue le 17/06/2015 entre les parties ;

Condamne l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXX aux frais et dépens des deux instances taxés par la cour de céans à la somme de 1.040€ se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 520€
- indemnité de procédure de base en degré d'appel : 520€

Délaisse à l'A.S.B.L. ROYAL FOOTBALL CLUB XXXXXXX sa contribution de 20€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Fabrice ADAM, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve monsieur le conseiller social Fabrice ADAM par :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,

Assistés de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Le conseiller social

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 07 décembre 2021 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,