

Arrêt N° 107/16 - VIII - Travail

**Exempt - appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du quatre juillet deux mille seize**

Numéro 41114 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
M. Serge THILL, premier conseiller;  
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 5 mars 2014,

**comparaissant par Maître François PRUM**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**M. A.**, demeurant à F-(...),

**intimé** aux fins du prédit acte CALVO,

**comparaissant par Maître Andrée BRAUN**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

### 1. La procédure

Par jugement du 14 février 2014, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 octobre 2011 de M. A.) par la société SOC1.), condamné l'employeur à payer les montants de 15.170 euros et 2.000 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis de quatre mois et au titre du préjudice moral, rejeté la demande d'indemnisation du préjudice matériel, rouvert les débats sur la demande tendant au paiement d'une indemnité de départ et réservé la demande relative à l'indemnité pour congé non pris.

Par acte d'huissier du 5 mars 2014, l'employeur a régulièrement interjeté appel contre le jugement.

Par conclusions du 14 août 2014, le salarié a régulièrement formé appel incident.

### 2. Le cadre juridique

L'article L. 261-1 du code du travail, tel qu'en vigueur au moment des faits, dispose :

*« (1) Le traitement des données à caractère personnel à des fins de surveillance sur le lieu de travail peut être mis en œuvre, conformément à l'article 14 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, par l'employeur s'il en est le responsable.*

*Un tel traitement n'est possible que s'il est nécessaire:*

- 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés, ou*
- 2. pour les besoins de protection des biens de l'entreprise, ou*
- 3. pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines, ou*
- 4. pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 5. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément au présent code.*

...

*Le consentement de la personne concernée ne rend pas légitime le traitement mis en œuvre par l'employeur.*

*(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur: la personne concernée, ainsi que pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit*

*privé: le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'Inspection du travail et des mines; pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire: les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois et règlements afférents. »*

L'article 2 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des données a la teneur suivante :

*« Aux fins de la présente loi, on entend par:*

*...*

*...*

*(c) «consentement de la personne concernée»: toute manifestation de volonté (...) libre, spécifique et informée par laquelle la personne concernée ou son représentant légal, judiciaire ou statutaire accepte que les données à caractère personnel fassent l'objet d'un traitement;*

*...*

*(e) «donnée à caractère personnel» (ci-après dénommée «donnée»): toute information de quelque nature qu'elle soit et indépendamment de son support, y compris le son et l'image, concernant une personne identifiée ou identifiable («personne concernée»); une personne physique (...) est réputée identifiable si elle peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, culturelle, sociale ou économique;*

*...*

*...*

*(p) «surveillance»: toute activité qui, opérée au moyen d'instruments techniques, consiste en l'observation, la collecte ou l'enregistrement de manière non occasionnelle des données à caractère personnel d'une ou de plusieurs personnes, relatives à des comportements, des mouvements, des communications ou à l'utilisation d'appareils électroniques et informatisés;*

*...*

*(r) «traitement de données à caractère personnel» (ci-après dénommé «traitement»): toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, et appliquées à des données, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction. »*

### 3. L'usage d'internet

L'employeur critique le jugement en ce qu'il n'a pas retenu qu'il avait prouvé que le salarié licencié :

- n'avait pas le droit d'utiliser internet, à l'instar des autres salariés de l'entreprise, chefs de service exceptés,
- s'était créé de manière cachée un accès non-autorisé sur son ordinateur, malgré le blocage de l'accès,
- avait fait usage de l'internet à des fins privées de manière régulière et répétée.

Il considère que ces faits seraient établis et constitueraient des fautes graves justifiant le licenciement immédiat. Le jugement serait à réformer et le licenciement devrait être déclaré fondé.

L'employeur critique aussi le jugement en ce qu'il a écarté les captures d'écran (les « *printscreens* ») effectuées sur l'ordinateur du salarié et les attestations testimoniales en ce qu'elles se rapportent au résultat de la surveillance de l'ordinateur.

Il relève que dans son jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013, le tribunal du travail aurait implicitement tranché la question en acceptant les captures d'écran comme pièces justificatives et en admettant l'offre de preuve par une attestation de l'informaticien. Le salarié aurait tacitement accepté la prise en considération des captures d'écran, leur rejet n'ayant été ni discuté ni demandé.

Le salarié aurait usé d'internet, malgré l'interdiction générale. Dès lors l'employeur aurait eu le droit de contrôler par des captures d'écran si le salarié « *avait accès à Internet, s'il faisait usage de cet accès et ... dans quelle mesure* ».

L'employeur n'aurait pas surveillé des données à caractère personnel et les courriers électroniques du salarié n'auraient pas été contrôlés.

La loi du 2 août 2002 sur la protection des données à caractère personnel ne pourrait donc pas être invoquée pour écarter les captures d'écran et le témoignage de l'informaticien.

Les captures d'écran prouveraient l'usage fréquent de l'internet par la pratique de jeux et notamment la consultation de sites de vente de voitures.

Même si les captures d'écran n'étaient pas prises en considération, les fautes graves seraient aussi établies par les attestations testimoniales de deux autres salariés.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a écarté des débats les captures d'écran et les attestations testimoniales, retenu que le reproche d'un usage abusif d'internet n'était pas établi et déclaré le licenciement abusif.

Il relève que la licéité des preuves est d'ordre public et que leur illicéité peut être opposée en tout état de cause.

L'employeur aurait mis son ordinateur sous un contrôle exclusif, régulier, fait à distance. L'enregistrement de données de manière non-occasionnelle afin d'en déterminer le comportement du salarié serait à qualifier de surveillance au sens de l'article 2 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des données.

La surveillance de son ordinateur par l'employeur constituerait une violation de l'article L. 261-1 du code du travail, aucune des conditions d'une surveillance autorisée par cette disposition n'étant remplie.

L'employeur n'aurait pas fait la déclaration préalable prescrite auprès de la Commission nationale pour la protection des données.

Les captures d'écran et les témoignages seraient donc à écarter.

La Cour relève qu'aux motifs du jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013, le tribunal du travail expose les moyens des parties relatifs au reproche de l'usage abusif d'internet, retient qu'en cas de preuve d'une interdiction générale d'usage d'internet, du blocage de l'accès du salarié, de la création d'un accès par le salarié et de l'usage abusif et répété d'internet, le licenciement immédiat serait justifié. Au dispositif du jugement, le tribunal admet la preuve par attestations testimoniales.

La Cour constate qu'il ne résulte ni de ce jugement ni d'autres éléments du dossier que la légalité des modes de preuve ait été discutée et que le tribunal n'a pas pris de décision quant à la légalité de la surveillance.

Dans ces conditions, après le prononcé du jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013 le salarié pouvait remettre en cause quant à leur légalité les opérations effectuées à la demande de l'employeur sur son ordinateur et le résultat de ces opérations et le tribunal devait examiner si les captures d'écran et les attestations testimoniales relatives à la surveillance étaient conformes à la loi et si elles pouvaient être prises en considération.

L'employeur déclare avoir fait vérifier par des captures d'écran si le salarié « *avait accès à Internet, s'il faisait usage de cet accès et ... dans quelle mesure* ». Le contrôle régulier et à distance via TT.) a été effectué à la demande de l'employeur par une entreprise informatique à l'aide d'un dispositif installé sur le serveur de l'entreprise, visant le poste de M. A.), et, suivant l'employeur, par environ six captures d'écran par après-midi pendant une période de dix jours du 14 au 26 septembre 2011.

La capture d'écran constitue une copie de l'image affichée sur un ordinateur. L'ordinateur visé est identifié par l'employeur et, les contrôles étant effectués durant les après-midi où M. A.) occupe seul le bureau, l'usage peut être relié au salarié individualisé.

La méthode utilisée permet à l'employeur de connaître le contenu de l'affichage sur l'écran et de suivre l'activité du salarié sur l'ordinateur.

La capture d'écran fournit à l'employeur des informations sur un salarié identifié ou identifiable, permet de collecter et d'enregistrer des données à caractère personnel et constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 2 de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des données.

Ce traitement n'était ni nécessaire ni utile pour mettre fin à l'activité du salarié sur internet.

Cette activité déployée par l'employeur sur le lieu de travail, avec l'usage de moyens techniques, en vue de détecter des mouvements, des images, des paroles ou des écrits ou l'état d'une personne, constitue un traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance, qui n'est possible que s'il est nécessaire pour l'une des finalités définies à l'article L. 261-1 du code du travail.

Or, même si l'employeur avait constaté ou soupçonné l'usage non-autorisé d'internet, la surveillance par capture d'écran n'était nécessaire :

- ni pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,
- ni pour les besoins de protection des biens de l'entreprise,
- ni pour le contrôle du processus de production portant uniquement sur les machines,
- ni pour le contrôle temporaire de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact,
- ni dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile.

Le traitement de données effectué par l'employeur à des fins de surveillance sur le lieu de travail est intervenu en violation de l'interdiction expresse de l'article L. 261-1 du code du travail. Dès lors, c'est à juste titre que le tribunal du travail a écarté des débats les captures d'écran ainsi que les attestations testimoniales, dans la mesure où elles se rapportent au résultat du traitement illicite de données, éléments de preuve résultant d'une voie illégale.

Le témoin B.) fait la déclaration suivante :

*« J'ai dû constater à plusieurs reprises sur son écran, se trouvant à côté de mon bureau, séparé par une vitre, qu'il avait des images colorées sur son écran qui n'avaient rien à voir avec le travail. En vérifiant, j'ai trouvé qu'il s'était créé un accès illégal ! à l'internet ».*

Le témoin C.) déclare aussi avoir *« trouvé un accès à internet créé illégalement via un chemin spécial »*. Elle n'a pas personnellement constaté des images provenant d'internet.

L'informaticien déclare aussi avoir constaté un accès anormal sur le poste de M. A.).

Le seul témoignage de M. B.) relatif à plusieurs constats permettant de conclure à un usage d'internet, sans autre précision, n'établit pas un usage fréquent, régulier, prolongé d'internet.

Le salarié soutient que l'accès sur son poste aurait été ouvert par la société informatique lors de mises à jour, et que celle-ci aurait oublié de bloquer à nouveau son accès. N'ayant pas les droits d'un administrateur de système, il ne serait pas en mesure de créer un accès internet.

Les trois témoins ne donnent aucune précision quant à l'accès qu'ils considèrent comme anormal ou caché, de sorte qu'il ne peut pas être déduit de leurs attestations que le salarié ait, en violant l'interdiction de son employeur, créé un accès internet.

Il convient de relever que précédemment, en mai-juin 2010, le salarié a lui-même signalé que l'entreprise informatique avait oublié de bloquer son accès après avoir effectué les mises à jour, et que son accès a été bloqué suite à son information.

L'explication et la contestation du salarié relatives à l'accès litigieux sont plausibles.

Au vu des attestations testimoniales, il n'est pas établi que le salarié ait procédé lui-même à la création d'un accès.

Même si l'on peut admettre que le salarié a utilisé l'accès à internet, un usage assidu d'internet, plusieurs heures par jour, donc des faits pouvant être considérés comme violation de l'interdiction de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation de la relation de travail ne sont pas établis.

#### 4. Les erreurs de commande

Aux motifs de son jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013, le tribunal du travail a retenu que les erreurs de commande invoquées dans la lettre de licenciement sont indiquées avec suffisamment de précision, mais que même si ces fautes étaient établies, elles ne sont pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Au dispositif de ce jugement, le tribunal du travail a institué une mesure d'instruction relative à l'usage d'internet et a décidé de débouter de toutes les autres conclusions comme mal fondées.

Le jugement du 14 février 2014, dont la Cour a été saisie par l'acte d'appel de l'employeur, ne revient pas au moyen relatif aux erreurs de commande. Le tribunal retient que l'usage abusif d'internet n'est pas établi et déclare le licenciement abusif.

Dans son acte d'appel contre le jugement du 14 février 2014, l'employeur critique le jugement en ce qu'il a écarté les captures d'écran et l'attestation testimoniale de l'informaticien externe, retenu que les fautes de création non-autorisée d'un accès à internet et d'usage non-autorisé et abusif d'internet n'étaient pas établies et déclaré le licenciement abusif.

Dans ses premières conclusions, le salarié fait l'observation que l'employeur ne critique pas la décision du tribunal du travail en ce qu'il a retenu que les erreurs de commande invoquées ne justifient pas un licenciement avec effet immédiat. Il en déduit un acquiescement de l'employeur à la motivation du jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013 relative aux erreurs de commande.

Dans ses conclusions en réplique du 25 août 2014, aux développements quant au caractère justifié du licenciement avec effet immédiat, l'employeur soutient au point 1 relatif à la gravité des fautes que les erreurs de commande résultent des pièces et de diverses attestations testimoniales.

Il fait le développement suivant :

*« Le tribunal du travail a considéré que de tels comportements ne sauraient justifier un licenciement avec effet immédiat.*

*Toujours est-il que l'utilisation abusive d'internet par l'intimé, qui constitue elle une faute grave, explique les nombreuses erreurs commises ...*

*Aussi, il est de jurisprudence constante que les juridictions, dans l'appréciation de la gravité d'une faute, tiennent compte des antécédents d'un salarié. »*

L'employeur expose ensuite ses arguments tendant à démontrer que le licenciement est justifié par l'usage abusif d'internet.

Au dispositif de ses conclusions, l'employeur demande à la Cour de réformer le jugement en ce qu'il a écarté des débats les captures d'écran et les attestations testimoniales, de constater qu'il est établi que l'usage d'internet était interdit et que l'accès à internet était bloqué sur le poste du salarié licencié, que celui-ci s'est créé un accès, en cachette, et a fait un usage abusif et répété d'internet, et de dire que le licenciement est justifié.

Au vu de la rédaction du point 1 relatif aux erreurs de commande, qui ne contient ni demande de réformation du jugement ni considération que ce serait à tort que le tribunal aurait rejeté ce motif du licenciement, au vu de l'acte d'appel qui n'est pas dirigé contre le jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013 et qui ne contient pas de critique quant à la décision relative aux erreurs de commande et au vu du dispositif des conclusions qui ne tend qu'à la réformation de la décision relative à l'usage abusif d'internet, la Cour retient qu'elle n'est pas saisie de conclusions relatives au motif de licenciement tiré des erreurs de commande.

Il est dès lors sans intérêt pour la solution du litige d'examiner si le moyen relatif aux erreurs de commande n'a pas été tranché dans son dispositif par le jugement du 1<sup>er</sup> mars 2013 et s'il peut être développé dans le cadre de l'instance dirigée contre le jugement du 14 février 2014.

#### 5. Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Il a été retenu au point 3 que la création non-autorisée d'un accès à internet par le salarié licencié, et un usage de l'internet pouvant être considéré comme violation de l'interdiction de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la continuation de la relation de travail, ne sont pas établis.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé que le licenciement, intervenu sans motif réel et sérieux, est abusif.

#### 6. L'indemnité compensatoire de préavis

Dans son acte d'appel, l'employeur demande à ce que toutes les revendications indemnitaires du salarié soient rejetées, le licenciement étant justifié. Il conclut à être déchargé de toute condamnation.

Dans ses conclusions du 25 août 2014, il soutient qu'en application de l'article L. 521-4 du code du travail, les indemnités de chômage à hauteur de 8.655,51 euros, touchées dans la période du 11 octobre 2011 au 11 février 2012, devraient être déduites du montant de 15.170 euros dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis de quatre mois.

En invoquant l'article L. 124-6 du code du travail, le salarié considère que cette déduction ne devrait pas être effectuée, l'indemnité compensatoire de préavis ayant un caractère forfaitaire et ne se confondant ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10.

Aux termes de l'article L. 521-4, paragraphe 5, dernier alinéa, du code du travail, « *Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.* »

Le salarié ayant touché des indemnités de la part du Pôle emploi, qui ne conclut pas au remboursement par l'employeur, il n'y a pas lieu à déduction des indemnités de chômage.

Le moyen de l'employeur tendant à la réduction de l'indemnité de préavis n'est pas justifié.

Le licenciement étant abusif, son appel tendant au rejet de la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondé.

### 7. Le préjudice matériel

Par conclusions du 14 août 2014, le salarié a formé appel incident. Il critique le jugement en ce qu'il a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité au titre du préjudice matériel.

Il demande une indemnité de 19.327,37 euros, qui se compose comme suit :

- |                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| - perte du 11 octobre 2011 au 1 <sup>er</sup> avril 2012 : | 10.372,37 |
| 21.490,83 (salaires) moins 11.118,46 (chômage)             |           |
| - perte à partir du 2 avril 2012 (différence de salaire)   | 8.955,00  |
| 2.300 (nouveau salaire) ; 1.492,50 (différence) x 6        |           |

Il expose qu'il se serait inscrit auprès de l'administration de l'emploi et auprès du Pôle emploi et aurait retrouvé un nouvel emploi à partir du 2 avril 2012, où il toucherait un salaire inférieur à son ancien salaire.

Il soutient que le tribunal aurait à tort conclu à l'absence de préjudice matériel, la perte de revenus étant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. En invoquant l'article L. 124-6 du code du travail, il considère que cette déduction ne devrait pas être effectuée, vu que l'indemnité compensatoire de préavis aurait un caractère forfaitaire et ne se confondrait ni avec l'indemnité de départ ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis est due sans que le salarié ne soit obligé d'établir un préjudice. Cependant, la réparation du dommage matériel causé par un licenciement fautif n'est pas visée par référence à l'article L. 124-10 ni ne correspond à une indemnité de départ.

L'indemnité compensatoire de préavis constitue un revenu pour la période couverte à partir du licenciement.

Le salarié, licencié le 10 octobre 2011, a retrouvé un travail à partir du 2 avril 2012. La rémunération mensuelle brute nouvelle convenue est de 2.300 euros, au lieu d'une rémunération brute de 3.700 suivant les fiches de rémunération de juillet à septembre 2011.

Comme il a touché des indemnités de chômage de la part du Pôle emploi français du 26 octobre 2011 au 31 mars 2012, il est établi qu'il s'est présenté auprès des employeurs proposés par le Pôle emploi. Cependant, d'autres recherches de sa propre initiative par candidatures spontanées ou en réponse à des offres d'emploi ne sont ni affirmées ni documentées.

Dans ces circonstances, la Cour admet que la période d'inactivité en lien causal avec la rupture fautive du contrat de travail se situe du 11 octobre 2011 au 10 février 2012. Pour cette période, le tribunal du travail a alloué au salarié une indemnité compensatoire de préavis de 15.170 euros, qui correspond à quatre mois de rémunération (4 x 3.792,50).

Dans la période d'inactivité en lien causal avec le licenciement fautif, le salarié n'a pas subi de perte de revenus.

La différence entre l'ancienne rémunération et le nouveau salaire touché pour un emploi retrouvé après la période d'inactivité en lien causal avec le licenciement fautif n'est pas imputable à l'employeur.

L'appel du salarié tendant à l'allocation d'une indemnité au titre du préjudice matériel n'est pas justifié.

#### 8. Le préjudice moral

Le salarié conclut à la réformation du jugement et à l'allocation du montant de 10.000 euros au lieu de 2.000 euros au titre du préjudice moral.

Dans son acte d'appel, l'employeur conclut au rejet de cette prétention, le licenciement étant justifié. Par voie de conclusions, il conclut à la réduction du montant de 2.000 euros à de plus justes proportions.

Le salarié a été au service de l'employeur à partir du 3 mai 2004. Le 10 octobre 2011, il a été licencié avec effet immédiat, sans cause réelle et sérieuse, à l'âge de 42 ans et il était sans activité professionnelle pendant une période de quatre mois imputable à l'employeur.

La Cour fixe l'indemnité due pour le préjudice moral causé par le licenciement fautif au montant de 3.000 euros.

L'appel du salarié est partiellement justifié.

#### 9. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel et le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.750 euros.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés.

Il y a lieu de fixer à 1.750 euros l'indemnité pour l'instance d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel de la société SOC1.) sàrl recevable mais non fondé,

confirme le jugement en ce qu'il a dit que le licenciement avec effet immédiat du 10 octobre 2011 est abusif,

déclare non fondées les conclusions subsidiaires de l'employeur tendant à la réduction de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité du chef du préjudice moral,

déclare l'appel de M. A.) recevable et partiellement fondé,

réformant, condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) en indemnisation du préjudice moral le montant de 3.000 euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard à partir du 14 mai 2012 jusqu'à solde,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) le montant de 1.750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

rejette la demande de la société SOC1.) sàrl formée sur base de cette disposition,

condamne la société SOC1.) sàrl aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Andrée BRAUN.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.