

Arrêt N° 07/17 - VIII - Travail

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

**Audience publique du dix-neuf janvier deux mille dix-sept**

Numéro 42197 du rôle.

Composition:

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

**Entre:**

**M. A.),** demeurant à F-(...),

**appellant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 10 février 2015,

**comparaissant par Maître Sabrina MARTIN,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

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

**intimée** aux fins du prédit acte ENGEL,

**comparaissant par Maître Céline LELIEVRE,** 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 11 décembre 2014 le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré régulier le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2011 de M. A.) par la société SOC1.) et a rejeté ses demandes tendant au paiement d'une indemnité de départ, d'une indemnité compensatrice de préavis, d'indemnités au titre des préjudices matériel et moral et d'arriérés de prime. Le tribunal a alloué le montant de 225,07 euros au titre du congé non pris.

Par acte d'huissier de justice du 10 février 2015, le salarié a formé appel contre ce jugement, qui lui a été notifié le 22 décembre 2014.

### 2. Le moyen tiré du libellé obscur de l'acte d'appel

L'employeur soutient que l'acte d'appel, libellé de manière obscure, serait irrecevable.

Il explique que « *la partie appelante n'a pas indiqué la nature des dommages et intérêts demandés (intérêts compensatoires au regard de l'article L. 124-12 paragraphe 1 du code du travail, et/ou intérêts moratoires au regard de l'article 1153 du code civil)* » et qu'elle « *n'a pas précisé le point de départ des intérêts sollicités, ni si la demande concernant les intérêts légaux est à entendre au sens d'intérêts au taux d'intérêt légal visé par la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard.* »

Il relève que l'irrégularité de l'acte d'appel est dommageable si elle désorganise la défense de la partie adverse, ou si elle cause une gêne ou une entrave à cette défense.

En l'espèce, l'employeur « *ne peut prendre utilement position en ce qui concerne les demandes d'indemnisation* ».

L'employeur soutient aussi ce qui suit : « *L'acte d'appel qui ne fait que reprocher aux premiers juges de ne pas avoir alloué à l'appelant les montants réclamés ne contient aucun exposé des moyens et ne formule aucun reproche précis à l'encontre des développements contenus dans le jugement entrepris* ». Il ne lui serait donc pas possible d'organiser convenablement sa défense.

Le salarié relève que dans son acte d'appel il réitère les demandes formées en première instance et qui y ont été débattues. Le moyen tiré d'un libellé obscur présenté en instance d'appel ne serait donc pas justifié.

L'employeur ayant amplement conclu au fond en réponse à l'acte d'appel, il ne saurait soutenir qu'il n'aurait pas pu prendre position. Il n'aurait pas subi de grief et n'aurait pas prouvé avoir subi un tel grief.

Le moyen d'irrecevabilité serait à rejeter.

La Cour note que dans son acte d'appel le salarié conclut à la réformation du jugement, le tribunal n'ayant pas déclaré le licenciement abusif et fait droit à ses revendications financières, et demande à ce que :

- le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2011 soit déclaré irrégulier et abusif, et à ce que l'employeur soit condamné à lui payer les montants de :
- 900 euros au titre d'arriérés de salaire (prime),
- 12.826,68 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis,
- 6.413,34 euros à titre d'indemnité de départ,
- 12.339,84 euros au titre du préjudice matériel,
- 10.000 euros au titre du préjudice moral.

Il conclut à la condamnation au paiement de ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice, le 17 novembre 2011, qui vaut mise en demeure, sinon à partir de l'arrêt, jusqu'à solde, et à l'augmentation du taux de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification de l'arrêt.

Sur huit pages, le salarié examine les faits reprochés, les conteste, expose leur contexte, soutient qu'au vu de leur caractère unique et isolé, les faits allégués, s'ils étaient établis, ne constitueraient pas une faute grave de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat, compte tenu de ses antécédents dans l'entreprise et de ses bons et loyaux services pendant seize années, et conclut à ce que le licenciement soit déclaré abusif.

Après ces développements relatifs au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, le salarié énonce ses revendications en rapport avec ce licenciement :

- une indemnité compensatrice de préavis : 6 mois x 2.137,78 (173 x 12,3571),
- une indemnité de départ : 3 mois x 2,08 jours x 8 heures x 12,3571,
- une indemnité au titre du dommage matériel correspondant à une période de référence de 12 mois : calcul du salaire perdu, des indemnités de chômage et de l'indemnité réduite,
- une indemnité au titre du préjudice moral.

Le salarié demande à ce que la condamnation au paiement de ces montants en rapport avec le licenciement soit complétée par l'allocation d'intérêts légaux à partir de la demande, le 17 novembre 2011, sinon à partir de l'arrêt. Il indique donc ce complément des montants en rapport avec le licenciement abusif et le point de départ de ces intérêts.

Dès lors, l'acte d'appel contient l'énoncé de l'objet de la demande et satisfait à l'exigence de l'indication sommaire des moyens qui la justifient.

Le moyen d'irrecevabilité opposé par l'employeur n'est pas fondé.

### 3. Le respect du délai d'appel

L'employeur se rapporte à la sagesse de la Cour quant au respect du délai d'appel, mais se borne à indiquer les dates du prononcé et de l'acte d'appel, sans expliquer les raisons de sa contestation.

Le salarié explique que le jugement lui a été notifié le 22 décembre 2014 et qu'au vu des articles 571, 573 et 167 du nouveau code de procédure civile l'acte d'appel a été formé dans le délai de la loi, qui est de quarante jours, augmenté de quinze jours en raison de son domicile en France.

La Cour retient qu'au vu des articles invoqués par le salarié l'acte d'appel signifié le 10 février 2015 par le salarié, domicilié en France, contre le jugement qui lui a été notifié le 22 décembre 2014, a été formé dans le délai de la loi.

### 4. La lettre de licenciement

Par courrier du 21 juillet 2011, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat, en énonçant les motifs suivants :

« ...

*En date du 30 juin 2011, alors que Mme B.), assistante de direction, était sortie se restaurer durant le temps du déjeuner, Mme C.) était restée seule à l'accueil des bureaux afin d'assurer l'accueil des salariés de retour de leurs missions du matin.*

*Vers midi, sans préjudice quant à l'heure exacte, vous êtes rentrés de votre intervention du matin et vous vous êtes rendu à l'accueil pour signaler votre retour au secrétariat où seule se trouvait Mme C.).*

*Après avoir fait le tour du bureau pour constater qu'il n'y avait personne d'autre que vous présents dans les locaux, vous avez agressé verbalement Mme C.) au sujet de paires de gants sur lesquels elle aurait prétendument inscrit votre nom.*

*Alors que Mme C.) vous indiquait qu'elle n'y était pour rien en ce qui concernait l'histoire que vous relatiez au regard de ces gants, alors qu'elle n'était pas en charge de la préparation du matériel, vous avez encore haussé le ton, indiquant « vous n'êtes que de sales françaises », que Mme C.) devait vous « respecter parce que vous étiez musulman », que vous alliez lui « pourrir la vie jusqu'à temps qu' [elle] quitte l'entreprise et que de toute façon [elle était] sur la liste du mois d'août concernant les licenciements.*

*Alors que Mme C.) manifestait son souhait de ne pas devoir quitter l'entreprise, vous avez poursuivi vos menaces en lui disant que : « les gens comme vous, je les mets dans un coffre de voiture pendant 15 jours pour y crever. »*

*De telles menaces de mort et un tel comportement sont inadmissibles et inacceptables.*

*Par ailleurs, vous ne vous êtes pas contenté de menacer une salariée mais vous avez également manqué de respect envers vos supérieurs hiérarchiques en déclarant que vous n'aviez « peur ni de D.), ni de E.) » qui sont respectivement Directeur d'exploitation et Gérant de la société.*

*... »*

## 5. Le cadre juridique

L'article L. 124-10 du code du travail dispose :

*« (1) ...*

*(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.*

*(3) ...*

*(4) ...*

*(5) ...*

*(6) Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

*Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.*

*Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L. 124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.*

*(7)... »*

L'article L. 124-12 du même code dispose en son paragraphe 1 :

*« (1) Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement. »*

## 6. Les motifs du licenciement

Ainsi qu'il a été exposé au point 2, le salarié critique le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et n'a pas retenu que les faits invoqués par l'employeur ne justifient pas son licenciement immédiat.

L'employeur considère que les insultes et menaces de mort à l'égard d'une autre salariée ainsi que les propos manquant de respect à l'égard des supérieurs du salarié seraient établis et tellement graves qu'ils justifieraient le licenciement avec effet immédiat, et conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier.

La Cour retient que l'employeur peut procéder au licenciement avec effet immédiat en cas de fait ou de faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la continuation de la relation du travail. Les faits reprochés et leur gravité doivent être appréciés au vu des antécédents professionnels du salarié et de tous les éléments qui influent sur sa responsabilité.

La Cour constate que le salarié a été engagé par la société SOC1.) sàrl à partir du 15 janvier 2011 par contrat de travail du 5 janvier 2011. L'employeur reprend à son compte l'ancienneté du salarié à partir du 3 avril 1995, ce dernier ayant été depuis cette date au service de la société SOC2.), établie à F-(...).

Par avenant du 5 mars 2008 au contrat de travail avec la société SOC2.) de F-(...) (Longwy), une prime de chef d'équipe a été convenue.

Dans son attestation testimoniale du 26 septembre 2011, M. PFM, conducteur de travaux, responsable au sein de la société SOC1.), déclare être salarié des Ets. [SOC1.) et SOC2.)] depuis 1984 et responsable des travaux depuis 1999, et avoir travaillé avec M. A.) et l'avoir dirigé pendant ces années.

En 2007, la direction et lui-même ont confié à M. A.) la fonction de chef d'équipe sur un chantier déterminé.

Ce témoin déclare aussi ce qui suit :

*« Je n'ai jamais constaté de faits similaires ou de sanction que ma société a prise à son encontre, que ce soit avec les clients ou le personnel pendant toutes ces années.*

*Mr A.) est une personne assidue, courageuse, jamais de violences ou de sautes d'humeur envers ses collègues. »*

L'employeur invoque des faits précis qui se seraient produits le 30 juin 2011 : M. A.) aurait traité Mme C.) de « *sale Française* », qui lui devrait respect, vu qu'il serait musulman. Il lui aurait annoncé son intention de lui « *pourrir la vie* » tant qu'elle serait dans l'entreprise, lui aurait indiqué qu'elle serait de toute manière licenciée en août, et l'aurait menacée en déclarant : « *les gens comme vous, je les mets dans un coffre de voiture pendant 15 jours pour y crever.* »

Les propos ainsi décrits, s'ils sont établis tels quels, constituent une violation de l'obligation de comportement respectueux entre salariés et sont à considérer comme fautifs.

L'employeur reproche aussi au salarié d'avoir déclaré qu'il n'avait « *peur ni de D.), ni de E.)* », le directeur d'exploitation et le gérant de la société.

Le salarié conteste les faits reprochés. Il reconnaît avoir déclaré à l'égard de Mme C.) « *au Maroc on enferme les gens comme elle dans un coffre et on les laisse crever* ». Il s'agirait d'une boutade et les propos ne constitueraient pas une menace.

Il explique que ces propos auraient été une réaction aux propos de Mme C.) qui aurait déclaré « *je viens de Thionville, et j'aime pas les Arabes. Il faut tous les exterminer, les mettre au four* ».

Etant lui-même de nationalité française, il n'aurait pas de raison d'injurier d'autres ressortissants français. Il aurait l'habitude de propos injurieux, racistes, inacceptables et aurait préféré en rire.

L'employeur offre de prouver la réalité des faits reprochés par l'audition de témoins, tandis que le salarié offre à son tour de prouver le contexte de l'incident, la réalité de ses services pour les établissements [SOC1.) et SOC2.)], l'absence de sanctions à son égard et le caractère unique et isolé des faits.

La Cour constate qu'au moment des faits litigieux, le salarié avait une ancienneté de seize ans, et il avait bénéficié d'une promotion à la fonction de chef d'équipe en mars 2008, quatre années avant les faits reprochés. Des remontrances ou des avertissements antérieurs au licenciement ne sont pas invoqués. Le responsable des travaux atteste qu'au courant des années de collaboration, il n'a jamais constaté des écarts tels que ceux reprochés dans la lettre de licenciement.

Au vu de l'importante ancienneté du salarié et de ses bons antécédents professionnels dans l'entreprise, l'ensemble des propos invoqués du 30 juin 2011 constituent un incident unique et isolé, qui n'a pas rendu immédiatement impossible le maintien de la relation de travail et ne justifie pas le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2011.

Il est dès lors sans intérêt pour la solution du litige d'examiner, d'une part, la réalité des faits reprochés et, d'autre part, leur contexte.

Le licenciement, dépourvu de motifs graves, est abusif et l'appel afférent est fondé.

#### 7. L'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de départ

Le salarié critique le jugement en ce qu'il ne lui a alloué ni indemnité compensatrice de préavis ni indemnité de départ.

Le licenciement étant régulier, l'employeur conclut au rejet des demandes.

A titre subsidiaire, il conteste l'ancienneté affirmée qui justifierait une indemnité de préavis de six mois. M. A.) aurait démissionné de la société française, et

tous les « *avantages liés à son ancienneté lui ont été versés* » avant son départ de celle-ci. Il ne pourrait pas revendiquer une deuxième fois le paiement d'avantages liés à l'ancienneté.

Le cas échéant, le montant brut à prendre en considération serait de 2.076 euros et non de 2.137,78 euros.

Le calcul de l'indemnité de départ (3 mois x 2,08 x 8 heures x 12,3571) ne serait pas compréhensible.

Au point 6, la Cour a constaté que dans le contrat de travail du 5 janvier 2011, la société SOC1.) sàrl a repris l'ancienneté du salarié à partir du 3 avril 1995.

Au vu de cette convention entre parties, le salarié avait une ancienneté de seize ans au moment du licenciement du 21 juillet 2011. Il a dès lors droit à une indemnité compensatrice de préavis qui correspond à six mois de salaire et à une indemnité de départ qui correspond à trois mois de salaire.

Le salarié soutient que suivant la fiche de rémunération de juillet 2011, ces indemnités seraient à calculer sur base d'une rémunération de 2.137,78 euros, et non de 2.076 euros. La fiche de juillet mentionnerait un salaire de base de 1.482,86 euros, déterminé pour 120 heures de travail sur base d'une rémunération horaire de 12,3571 euros.

Au vu de la fiche de rémunération de juillet 2011, le salarié a effectivement perçu une rémunération horaire de 12,3571 euros, soit une rémunération mensuelle (de base ; hors heures supplémentaires) de 2.137,78 euros (173 heures x 12,3571).

Le salarié a donc droit à une indemnité compensatrice de préavis de 12.826,68 euros (6 x 2.137,78) et à une indemnité de départ de 6.413,34 euros (3 x 2.137,78).

Son appel afférent est fondé.

Conformément à la demande du salarié, les intérêts moratoires au taux légal sont justifiés sur ces créances de sommes d'argent à partir du 17 novembre 2011, jour du dépôt de la requête auprès du tribunal du travail.

#### 8. Les préjudices matériel et moral

Le salarié critique le jugement en ce qu'il ne lui a pas alloué de dommages et intérêts en raison de ses préjudices matériel et moral.

Il évalue le préjudice matériel subi à 12.339,84 euros : dans la période de référence du 21 juillet 2011 au 21 juillet 2012, il aurait perçu un salaire de 25.653,36 euros (12 x 2.137,78). Il a touché du 8 août 2011 au 30 juin 2012 le montant de 13.313,52 euros au titre de l'aide au retour à l'emploi. Le manque à gagner serait de 12.339,84 euros (25.653,36 moins 13.313,52).

Il soutient que « *l'indemnité compensatoire de préavis est une indemnité réduite en cas de licenciement immédiat déclaré abusif, qui ne se confond pas avec les dommages et intérêts que le tribunal peut en sus allouer au salarié en vertu de l'article L. 124-12 (1) du code du travail.* »

L'employeur conteste le principe et le montant de l'indemnité demandée. Il considère que le salarié n'aurait pas prouvé de préjudice et n'aurait pas établi ses démarches en vue de retrouver un emploi.

La Cour retient que l'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice en lien causal avec sa faute.

Le salarié a touché une allocation brute d'aide au retour à l'emploi de 40,59 euros par jour pour un total de 146 jours durant la période du 8 août au 31 décembre 2011 et pour un total de 182 jours du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2012 (soit pour chaque jour de calendrier des deux périodes concernées), soit le montant de 13.313,52 euros (182 + 146 = 328 jours à 40,59 euros).

Il n'est pas établi qu'il ait été au chômage et qu'il ait recherché un emploi au-delà du 30 juin 2012.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis de 12.826,68 euros, qui constitue un revenu correspondant à une période de six mois du 21 juillet 2011 au 20 janvier 2012. Contrairement à ce que soutient le salarié en se référant à l'article L. 124-12, paragraphe 1, du code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis est à prendre en considération en appréciant le préjudice subi dans la période à laquelle correspond ce revenu.

Contrairement à ses conclusions, le salarié n'a pas subi un préjudice matériel de 12.339,84 euros durant la période du 21 juillet 2011 au 21 juillet 2012 et un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement n'est pas établi.

En effet, dans la période prise en considération par le salarié, à savoir du 21 juillet 2011 au 21 juillet 2012, il a touché une aide au retour à l'emploi de 13.313,52 euros et l'indemnité compensatrice de préavis allouée pour la période du 21 juillet 2011 au 20 janvier 2012 est de 12.826,68 euros. Ses revenus s'élèvent donc à 26.140,20 euros.

Comme le salarié estime qu'il aurait perçu une rémunération de 25.653,36 euros, un préjudice matériel n'est pas établi.

L'appel afférent n'est pas justifié.

Le salarié évalue son préjudice moral à 10.000 euros.

L'employeur critique le principe et le montant du préjudice moral. Il considère que ce préjudice ne serait pas établi, et conclut subsidiairement à un montant moins important.

Compte tenu de l'ancienneté du salarié ainsi que des soucis et tracas causés par la perte intempestive de son emploi et des revenus de cet emploi, la Cour évalue le préjudice moral à 5.000 euros.

L'appel afférent est fondé.

Les conclusions qui tendent à l'allocation d'intérêts au taux légal à partir de la demande, le 17 novembre 2011, sont justifiées. Les intérêts ont une nature compensatoire à partir du jour de naissance du préjudice moral, jour du licenciement, et sont à accorder en l'espèce à partir de la demande du 17 novembre 2011, conformément aux conclusions du salarié, jusqu'à la veille de l'arrêt qui évalue l'indemnité, et ont une nature moratoire à partir du prononcé de l'arrêt.

#### 9. La prime de chef d'équipe

Le salarié critique le jugement en ce qu'il ne lui a pas alloué six primes de chef d'équipe pour la période de janvier à juillet 2011. Il soutient qu'une prime de 150 euros par mois aurait été convenue et seule une prime lui aurait été réglée pour le mois d'avril 2011.

L'employeur soutient qu'une prime de chef d'équipe aurait fait l'objet d'un avenant du 5 mars 2008 avec la société SOC2.) et que cet avenant aurait été résilié de même que le contrat de travail avec cette société. Une telle disposition ne ferait pas partie du contrat de travail conclu avec la société SOC1.).

L'employeur considère aussi que les conditions d'octroi de la prime ne seraient pas établies : la présence du salarié sur le site déterminé ne serait pas prouvée.

Le salarié se saisit de listes de présence sur le chantier pour établir sa présence, relève que la prime lui a été payée pour le mois d'avril, et considère qu'au vu de sa présence elle serait due pour toute la période.

Le salarié ne répond pas au moyen tiré de la résiliation de l'avenant du 5 mars 2008 et du défaut de clause dans le contrat de travail avec la société SOC1.).

La Cour constate que l'avenant du 5 mars 2008 relatif à la prime de chef d'équipe a été conclu avec la société SOC2.).

Le contrat de travail du 5 janvier 2011 conclu avec la société SOC1.) ne précise pas que les conditions de rémunération convenues avec l'ancien employeur sont reprises et engagent la société SOC1.) ni ne prévoit l'allocation d'une prime de chef d'équipe.

Faute d'engagement contractuel de l'employeur de régler une prime de chef d'équipe, l'appel du salarié relatif à cette prime n'est pas fondé.

#### 10. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros pour les deux instances et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés. L'appel tendant à la réformation du jugement qui a rejeté la demande d'une indemnité est fondé.

Il y a lieu de fixer à 1.500 euros l'indemnité pour les deux instances.

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

#### 11. La distraction des dépens

Maître Sabrina MARTIN n'ayant pas eu la qualité d'avocat constitué dans la procédure devant le tribunal du travail, cette procédure ne prévoyant pas la constitution d'avocat, la demande de Maître Sabrina MARTIN qui tend à la distraction des dépens des deux instances n'est pas fondée en ce qu'elle concerne la première instance.

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

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

déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

rejette l'appel de M. A.) en ce qu'il concerne le préjudice matériel et la prime de chef d'équipe,

réformant,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 21 juillet 2011,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) les montants de 12.826,68 euros, 6.413,34 euros et 5.000 euros, ces montants 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 17 novembre 2011 jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt légal sera augmenté de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification de l'arrêt,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) le montant de 1.500 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 des deux instances et ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître MARTIN.

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.