

Arrêt N° 132/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze novembre deux mille dix-huit

Numéro 43967 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Monique HENTGEN, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme BELATON, établie et ayant son siège social à L-5280 Sandweiler, Zone Industrielle, représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 27 juillet 2016,

comparant par Maître Jean WAGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

A.), demeurant à D-(...),

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A.) a été engagé par la société anonyme BELATON SA (ci-après la société BELATON) en qualité de « Mitarbeiter Acryl-Kommissionierung » par contrat de travail à durée indéterminée du 2 décembre 2010, prenant effet au 1^{er} janvier 2011, l'employeur lui reconnaissant une ancienneté de service depuis le 4 juillet 1988.

Par courrier recommandé du 31 octobre 2014, l'employeur lui a notifié son licenciement avec un préavis de six mois expirant le 30 avril 2015.

Suite à sa demande du 8 novembre 2014, reçue le 12 novembre 2014, l'employeur lui a fourni les motifs du licenciement par courrier recommandé du 11 décembre 2014.

A.) a contesté les motifs invoqués par courrier du 2 janvier 2015.

Par requête du 6 octobre 2015, **A.)** a fait convoquer la société BELATON devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 31 octobre 2014 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 1.836,35 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 2.754,53 EUR à titre d'indemnité de départ, la somme de 11.476,39 EUR, augmentée par la suite à 243.545,02 EUR du chef de préjudice matériel et la somme de 50.000,- EUR, augmentée par la suite à 80.000,- EUR du chef de préjudice moral. Il a, en outre, réclamé le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500,- EUR.

Par jugement du 15 juin 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 31 octobre 2014 abusif, au motif que non seulement l'employeur, en indiquant dans la lettre de motivation à la fois l'existence de difficultés financières l'amenant à supprimer le poste du salarié et des manquements professionnels, a mis son salarié dans l'impossibilité de connaître les raisons précises de son renvoi, mais encore qu'aucun des motifs n'est indiqué avec suffisamment de précision. Il a dit non fondée la demande à titre de l'indemnité compensatoire de préavis, dit fondée la demande à titre de l'indemnité de départ à hauteur du montant de 2.754,53 EUR et dit fondée la demande du chef de préjudice matériel et moral pour le montant de (29.637,93+10.000=) 39.637,93 EUR. La société BELATON a été condamnée à payer à **A.)** le montant de 42.392,46 EUR, outre les intérêts ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000,- EUR. La demande de la société BELATON sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile a été déclarée non fondée.

Contre ce jugement, la société BELATON a interjeté appel par exploit d'huissier du 27 juillet 2016. Elle demande, par réformation, de voir constater que le licenciement d'**A.)** n'est pas abusif pour absence de précision de la lettre de motivation du licenciement sinon pour absence de bienfondé et à voir déclarer les demandes adverses non fondées. Subsidiairement, si le caractère abusif du licenciement était retenu, l'appelante demande à voir constater que le préjudice matériel retenu par le juge de première instance n'était pas en relation causale avec le licenciement et que la période de référence de 13 mois retenue pour

calculer le montant du préjudice matériel n'est pas fondée. Elle demande encore à voir constater que le préjudice moral n'est justifié par aucun élément de preuve. Finalement elle sollicite la condamnation d'**A.)** au paiement d'un montant de 1.500,- EUR au titre de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et aux frais des deux instances.

L'appelante fait valoir que le salarié ne pouvait douter de savoir quels faits étaient à l'origine de son licenciement puisque tous les motifs lui avaient été précisément exposés dans la lettre de motifs et qu'aucun amalgame n'était possible. La décision citée par le premier juge n'aurait pas vocation à être prise en compte dans le présent litige et un employeur pourrait citer, dans sa lettre de motivation de licenciement, tant des motifs économiques que des motifs liés à l'aptitude du salarié. Le licenciement aurait constitué une décision économiquement nécessaire, justifiée de manière suffisante dans la lettre de motifs transmise à **A.)** faisant état des motifs économiques ainsi que des motifs personnels à l'origine de cette décision.

A toutes fins utiles, la société BELATON offre de prouver par l'audition d'un témoin les faits invoqués et repris au dispositif de ses conclusions du 21 février 2017 et du 30 juin 2017.

En ce qui concerne l'indemnité de départ, l'appelante soutient que le treizième mois n'est pas à prendre en considération dans le calcul de l'indemnité alors qu'il serait à considérer comme une gratification de l'employeur.

Elle conteste le préjudice matériel au motif qu'il n'est pas en relation causale avec le licenciement et que le salarié ne démontre aucun effort réel de faire une formation pour lui permettre de retrouver un emploi et diminuer son préjudice.

Elle conteste encore le montant alloué au titre de préjudice moral qui serait bien au-delà des sommes habituellement retenues par les tribunaux luxembourgeois.

L'intimé conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et en ce qui concerne l'indemnité de départ et l'indemnité de procédure.

Il fait valoir que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement s'excluent mutuellement dans la mesure où l'employeur invoque dans la première partie de la lettre du 11 décembre 2014 des motifs économiques tenant aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et dans la deuxième partie des motifs personnels liés au comportement du salarié. Il demande à la Cour d'adopter le raisonnement retenu dans le jugement *a quo* et de déclarer le licenciement abusif pour imprécision des motifs.

En tout état de cause, l'intimé conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur. Quant aux motifs d'ordre économique il conteste la réalité du reproche lié à la réorganisation et avance que l'employeur ne justifie pas son choix de le licencier plutôt qu'un autre salarié. Quant aux motifs d'ordre personnel il fait valoir que l'employeur cite trois avertissements sans ajouter un fait nouveau relatif à son comportement. Il estime qu'en l'absence d'indication en

ce sens dans la lettre de motifs, l'appelante ne saurait actuellement alléguer que les prétendus manquements et la prétendue mauvaise évaluation de 2013 mentionnés dans la lettre de motifs étaient de nature à justifier le choix de l'employeur de le licencier plutôt qu'un autre salarié occupant un poste similaire. Les motifs personnels invoqués dans la lettre de motivation seraient par ailleurs contredits par le certificat de travail de l'employeur du 30 avril 2015.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve formulée par l'appelante au motif que le seul témoin dont l'audition est demandée est à considérer comme partie au procès et que l'offre de preuve n'est ni pertinente ni concluante.

A titre plus subsidiaire, il soutient que les motifs ne sont pas suffisamment sérieux pour justifier un licenciement d'un salarié après plus de 26 ans de service.

A.) interjetter appel incident en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, le préjudice matériel et le préjudice moral.

Il conclut à la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 1.836,35 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts. Il soutient que le point de départ du délai de préavis est le jour où le salarié a reçu la lettre de licenciement ou le jour où il a été avisé par la poste de l'envoi du courrier recommandé, et qu'en l'espèce ce jour se situe après le 31 octobre 2014 de sorte que le délai de préavis ne pouvait débuter qu'à partir du 15 novembre 2014 et que l'employeur resterait redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de 15 jours.

Il interjetter encore appel incident en ce qui concerne le préjudice matériel. Il fait valoir qu'au moment du licenciement il était âgé de plus de 53 ans, qu'il a débuté ses recherches d'un nouvel emploi dès le mois de décembre 2014 et a envoyé, jusqu'à la fin du mois de février 2016, 43 candidatures mais sans résultat. Il affirme qu'il a alors appris que le certificat élogieux de travail lui remis par son employeur contient en réalité des « codes », ce qui selon une pratique à peine cachée du secteur des ressources humaines en Allemagne, peut en réalité être compris comme une évaluation très négative, mettant à néant toute chance du salarié de retrouver un emploi et il formule une offre de preuve par expertise afin de « décoder » le certificat de travail. Il demande, dès lors, à la Cour de retenir une période de référence s'étendant de la fin de la période de préavis jusqu'au jour où il pourra prendre sa retraite, soit le 30 avril 2021.

A.) demande que le montant du préjudice matériel subi soit calculé sans tenir compte des indemnités de chômage qu'il a perçues de la part de l'Etat allemand, qu'il devra rembourser le cas échéant, et chiffre dès lors son préjudice matériel à titre principal au montant de 247.284,40 EUR.

Il expose avoir conclu un contrat à durée déterminée pour la période du 1^{er} octobre 2016 au 31 décembre 2017, qui a cependant été résilié par l'employeur BAUHAUS LUXEMBOURG SARL avec effet au 30 avril 2017. S'il venait à être considéré que le licenciement effectué par cet employeur avant la fin du contrat à durée déterminée ne serait pas imputable à la société BELATON, il déduit les

montants qu'il aurait dû percevoir jusqu'au 31 décembre 2017 auquel cas son préjudice s'élèverait au montant de 227.684,40 EUR.

A titre subsidiaire, il demande de retenir une période de référence de trois ans allant de mai 2016 à mai 2019 et chiffre son préjudice matériel à 188.521,20 EUR, sinon à 168.921,20 EUR.

A titre plus subsidiaire, si la Cour retenait que le lien de causalité entre le licenciement effectué par la société BELATON et le préjudice subi aurait été rompu à compter de son entrée en fonctions auprès de la société BAUHAUS LUXEMBOURG SARL il conviendrait de retenir une période de référence de 17 mois allant du 1^{er} mai 2015 au 1^{er} octobre 2016 et un préjudice matériel s'élevant à 62.435,90 EUR.

A titre encore plus subsidiaire, il demande à fixer une période de référence adéquate et de retenir au minimum la période de référence fixée par le premier jugement, à savoir du 1^{er} mai 2015 au 31 mai 2016 et de condamner l'employeur au montant de 47.745,10 EUR.

Dans l'hypothèse où les indemnités perçues de la part de l'Etat allemand seraient prises en compte, **A.)** demande à titre principal la somme de 218.129,18 EUR, sinon de 198.529,18 EUR ; à titre subsidiaire la somme de 159.365,98 EUR sinon de 139.765,98 EUR ; à titre plus subsidiaire le montant de 41.546,52 EUR et à titre encore plus subsidiaire le montant de 29.637,93 EUR.

Pour autant que de besoin, il offre de prouver par voie d'expertise que le certificat de travail lui remis par la société BELATON est rédigé en termes négatifs.

Il interjette encore appel incident en ce qui concerne le préjudice moral et réclame la somme de 80.000,- EUR en indemnisation de son préjudice moral, sinon au moins 10.000,- EUR.

Il sollicite en outre une indemnité de procédure de 2.500,- EUR pour l'instance d'appel.

L'appelante conteste que le certificat de travail qu'elle a établi contienne des messages négatifs et, à supposer que ce fût le cas, que les destinataires des demandes d'emploi aient été en mesure de décoder ces messages et que ceux-ci les aient amenés à refuser la candidature d'**A.)**. Elle s'oppose à l'offre de preuve par expertise formulée par la partie adverse pour défaut de pertinence. Elle fait valoir qu'en tout état de cause la période de référence ne peut aller au-delà du 1^{er} octobre 2016, date d'entrée en fonction auprès de la société BAUHAUS LUXEMBOURG SARL.

La société BELATON demande enfin à voir déclarer irrecevable, sur base de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, la demande nouvelle d'**A.)** développée dans ses conclusions du 31 août 2017 sous l'hypothèse I relative à la non prise en compte des indemnités de chômage perçues dans le calcul du

préjudice matériel, demande tendant à la condamnation au paiement du montant des indemnités de chômage perçues en raison d'une prétendue obligation de remboursement d'**A.**) envers la *Bundesagentur für Arbeit*. Subsidiairement, elle conteste toute obligation de remboursement à l'égard de l'Etat allemand et conclut au débouté de cette demande.

Motifs de la décision

Les appels, principal et incident, interjetés régulièrement, sont recevables en la forme.

La régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail. Le salarié doit pouvoir ainsi être mis en mesure d'apprécier l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement. Il s'agit, au sens large, d'une consécration des droits du salarié de pouvoir utilement mettre en échec l'argumentaire de l'employeur contenu dans la lettre de motivation.

Contrairement à ce qu'affirme le salarié, l'employeur ne doit pas justifier le licenciement soit par un motif lié à l'aptitude ou à la conduite du salarié, soit par un motif tiré de la nécessité du fonctionnement de l'entreprise. La conjonction « ou » n'est pas exclusive, mais signifie que l'employeur peut invoquer l'un ou l'autre motif, ou l'un et l'autre des motifs. (Cour 16 février 2017 n° 42606 du rôle)

Il faut cependant que l'indication des motifs soit fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte.

Si aux termes de l'article L.124-11(3) du Code du travail, l'employeur peut apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs évoqués, il ne peut cependant pas apporter, dans ses conclusions, des informations qui ne figuraient pas dans la lettre de motivation et il ne peut être suppléé aux lacunes de la lettre de motivation par de plus amples explications fournies en cours d'instance.

En l'occurrence, la lettre de motifs (entièrement transcrite dans le jugement dont appel) contient dans la première partie des motifs économiques, dans la deuxième partie des motifs personnels et énonce à la fin que le licenciement est justifié par les motifs économiques actuels, ensemble les motifs personnels.

Dans la mesure où il n'est pas possible de déterminer si l'employeur a entendu licencier le salarié en raison de motifs économiques et/ou de motifs personnels ou seulement en raison de la combinaison des motifs des deux ordres, le salarié est mis dans l'impossibilité de connaître les raisons précises de son renvoi. Il n'est indiqué nulle part que les motifs d'ordre personnel devraient justifier le choix de la société BELATON de licencier **A.)** plutôt qu'un autre salarié occupant un poste similaire.

Il s'y ajoute que ni les motifs d'ordre économique, ni ceux d'ordre personnel, ne sont indiqués avec suffisamment de précision.

En effet, en ce qui concerne les motifs d'ordre économique, l'employeur, après avoir énuméré les tâches du salarié, indique des chiffres pour justifier la dégradation de sa situation financière et explique qu'en raison du déplacement de la gestion centrale vers l'Allemagne, certaines tâches sont supprimées au Luxembourg. Il ajoute qu'il a constaté qu'au maximum 10 à 12 salariés sont suffisants, que les autres salariés ont une autre fonction principale et que **A.)** les a aidés ponctuellement mais pas inversement.

Si l'employeur a ainsi indiqué dans la lettre de motivation, l'évolution de sa situation financière, ainsi que les raisons du transfert d'une partie de son activité vers l'Allemagne, il reste cependant en défaut de préciser dans quelle mesure cette situation donne lieu à des suppressions d'emploi étant donné qu'il ne précise ni le nombre de salariés occupés par la société BELATON au moment du licenciement, ni le nombre de salariés nécessaires pour effectuer le travail visé dans le secteur ayant subi des dégradations financières (10 à 12 salariés). L'employeur reste plus particulièrement en défaut de préciser l'incidence des mesures de réorganisation sur le poste occupé par le salarié licencié, n'indique pas le lien entre le transfert de la gestion centrale vers l'Allemagne et le travail effectué par **A.)** et ne dit notamment pas s'il est nécessaire de supprimer le poste qu'occupait **A.)**.

En ce qui concerne les manquements personnels, l'employeur se borne à reproduire trois avertissements sans préciser en quoi ces avertissements datant des années 2011, 2012 et 2013, l'auraient conduit à prononcer le licenciement d'**A.)** le 31 octobre 2014. Il ajoute des manquements généraux qui auraient été constatés dans le cadre de l'évaluation du salarié pour l'année 2013 sans fournir la moindre précision quant à un fait concret justifiant cette évaluation et n'apporte pas de nouveaux éléments.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif pour défaut de précision des motifs invoqués.

L'indemnité compensatoire de préavis

Contrairement à l'avis d'**A.)**, le délai de préavis ne débute pas à la date de réception du courrier par le salarié, mais à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

La forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont en effet appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement.

L'employeur, pour qui le licenciement devient irrévocable le jour où il a posté la lettre de licenciement, doit savoir à partir de quelle date le délai de préavis prend cours, ce qui, au regard des aléas des délais d'acheminement postaux, ne serait pas le cas si on admettait que la notification a été faite le jour où le salarié a reçu la lettre. (Cour 18 mai 2017, numéro 42196 du rôle)

Seule la théorie de l'envoi permet à l'employeur de déterminer à l'avance avec exactitude et certitude le point de départ du délai de préavis et au salarié de contrôler au moment de la réception de la lettre de licenciement, si le délai de préavis calculé par l'employeur a été respecté. (Cour 16 février 2017, numéro 41619 du rôle)

Il est dès lors sans importance de connaître la date à laquelle **A.)** a reçu le courrier de licenciement ou en a été avisé.

Le courrier de licenciement ayant été remis à la poste le 31 octobre 2014, la société employeuse avait calculé correctement le délai de préavis et aucune indemnité compensatoire supplémentaire ne peut être allouée à **A.)**.

Il y a partant lieu de confirmer sur ce point le jugement entrepris.

L'indemnité de départ

Il résulte des fiches de salaires de novembre 2013 et de novembre 2014 intitulées « N.P. wiederk. BEZUG » qu'un 13e mois était payé tous les ans au mois de novembre, le paiement de ce treizième mois étant par ailleurs prévu par la convention collective applicable à la société BELATON.

Le treizième mois est dès lors à prendre en considération pour la fixation du montant de l'indemnité de départ.

C'est dès lors à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que les juges de première instance ont déclaré la demande fondée pour le montant de 2.754,53 EUR.

Le préjudice matériel

La juridiction de première instance a correctement exposé les principes applicables en la matière et la Cour y renvoie.

Il résulte des pièces qu'**A.)**, qui n'avait pas été dispensé de travailler pendant la période de préavis, a commencé des démarches pour trouver un nouvel emploi en décembre 2014, soit un mois après la notification du licenciement. A la fin du contrat de travail, il a intensifié sa recherche d'emploi. Il a, ainsi, fait une multitude de demandes d'emploi, tant en réponse à des annonces que des candidatures spontanées, dans différents domaines d'activités et il ne saurait lui être reproché,

tel que le fait la société BELATON, de ne pas avoir fait, en outre, une formation complémentaire.

La Cour retient à l'instar des juges de première instance qu'il n'est pas établi que le premier certificat de travail remis par l'employeur à **A.)** comporte malgré les références positives y faites des messages codés négatifs et encore moins que, à supposer que tel fût le cas, ces références aient pu être décodées par les destinataires des demandes d'emploi et les aient amenés à refuser la candidature d'**A.)**. L'employeur a finalement établi un nouveau certificat de travail à la demande d'**A.)**. Faute de preuve que le premier certificat de travail ait entravé les chances du salarié de retrouver un emploi il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'expertise formulée.

Il n'est pas non plus établi, tel que le prétend la société BELATON, que les commentaires sur la page Facebook de DUSCHOLUX aient eu une quelconque influence sur les chances d'**A.)** de trouver un nouvel emploi.

Abstraction faite de tous les arguments des parties relatifs au certificat de travail, à la page Facebook et au chômage des seniors, la Cour considère que, compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement, des efforts qu'il a faits pour trouver un nouvel emploi, de la situation sur le marché du travail et de la nature de l'emploi qu'il a occupé pendant 26 ans, la période de référence de 13 mois après l'expiration du préavis retenue par le tribunal du travail est adéquate, **A.)** n'ayant pas été dispensé de prêter son travail pendant la durée du préavis.

Contrairement à ce que fait plaider la société BELATON, la demande d'**A.)** tendant à voir calculer le montant du préjudice matériel subi sans tenir compte des indemnités de chômage qu'il a perçues de la part de l'Etat allemand, ne constitue pas une demande nouvelle en appel au sens de l'article 592 du Nouveau code de procédure civile, mais un argument nouveau relativement à l'évaluation et la méthode de calcul de son préjudice matériel.

Il convient cependant de noter que le salarié a touché les indemnités de la part de l'Etat allemand, qu'il ne s'est pas engagé à les rembourser et que, le cas échéant, la *Bundesagentur für Arbeit* pourra s'adresser à l'employeur pour demander le remboursement des indemnités payées, de sorte qu'**A.)** ne justifie pas qu'il faut faire abstraction des indemnités de chômage qu'il a perçues pour calculer son préjudice matériel.

Le jugement est dès lors à confirmer en ce qu'il a retenu que la perte de revenus subie au cours de la période du 1er mai 2015 au 30 mai 2016 correspond à la différence des salaires qu'**A.)** aurait touchés auprès de son ancien employeur s'il n'avait pas été licencié, d'un côté, et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période, de l'autre, et chiffré le préjudice matériel à la somme totale de 29.637,93 EUR.

Le préjudice moral

Au vu de l'importante ancienneté de service d'**A.)** et des soucis qu'il a dû se faire pour son avenir, étant âgé de 53 ans au moment de son licenciement, la Cour fixe, par réformation, le préjudice moral subi par lui au montant de 15.000,- EUR.

La demande d'**A.)** est dès lors fondée pour le montant total de (2.754,53+29.637,93+15.000=) 47.392,46 EUR.

Les demandes introduites sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile

C'est par de justes motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a condamné la société BELATON à payer à **A.)** le montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et qu'elle a rejeté la demande de la société BELATON en allocation d'une indemnité de procédure.

Eu égard au sort réservé à son appel, la demande de la société BELATON en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Par contre, il paraît inéquitable de laisser à charge d'**A.)** tous les frais exposés, de sorte que sa demande d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel est justifiée pour le montant de 1.500,- EUR.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par réformation du jugement du 15 juin 2016:

déclare la demande d'**A.)** en réparation du préjudice moral fondée pour le montant de 15.000,- EUR et augmente le total du montant redû à **A.)** au montant de 47.392,46 EUR,

condamne la société anonyme BELATON à payer à **A.)** le montant de 47.392,46 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice - 6 octobre 2015 - jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus,

déboute la société anonyme BELATON de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme BELATON à payer à **A.)** le montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne la société anonyme BELATON aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Mario DI STEFANO, sur ses affirmations de droit.

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