Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux juillet deux mille quinze

Numéro 40764 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 19 décembre 2013,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure suivie

Par jugement du 22 octobre 2013, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 31 mars 2011 de Mme A.) par la société SOC1.) et condamné celle-ci à payer à Mme A.) les montants de 7.000- euros et 1.867,79- euros au titre des préjudices moral et matériel causés par le licenciement abusif.

Le tribunal a rejeté la demande de l'Etat tendant au remboursement des indemnités versées à Mme A.), tant en ce qu'elle était fondée sur l'article L. 521-4 (5) du code du travail qu'en ce qu'elle l'était sur l'article 1382 du code civil. Le tribunal a retenu, d'une part, que les indemnités versées n'étaient pas des indemnités de chômage, étant donné que Mme A.) était domiciliée en France au moment de la notification du licenciement et, d'autre part, que le paiement des indemnités d'attente n'était pas en relation causale directe avec le licenciement.

Le 19 décembre 2013, Mme A.) a régulièrement formé appel contre ce jugement.

Par conclusions du 26 mars 2014, l'Etat a régulièrement formé appel incident.

Par conclusions du 19 mai 2014, la société SOC1.) a régulièrement formé appel incident.

2. Le cadre juridique

L'article L. 551-1 du code du travail dispose :
« *(1) Le salarié sous contrat de travail qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie d'un reclassement interne ou d'un reclassement externe. …*
…
(3) Le reclassement interne consiste, en ce qui concerne le secteur privé, dans un reclassement au sein de l'entreprise et, en ce qui concerne le secteur public, dans un reclassement au sein de l'administration ou du service public d'origine de l'agent, éventuellement à un autre poste ou à un autre régime de travail. …
…
(4) Le reclassement externe consiste dans un reclassement sur le marché du travail. »

L'article L. 551-2 du code du travail a la teneur suivante :
« *(1) A l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L. 551-1, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L. 562-3. Aux fins de cette obligation, sont assimilés aux salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe les salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre ainsi que les salariés reclassés conformément aux dispositions de l'article L. 326-9. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation.*
(2) Sont à considérer nuls et sans effet le licenciement notifié par l'employeur, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable du salarié, à partir du jour de la notification à l'employeur de la décision de l'obligation de procéder au reclassement interne jusqu'à l'expiration du douzième mois qui la suit.
…
(3) Au cas où le reclassement interne comporte une diminution du salaire, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre l'ancien salaire et le nouveau salaire. …
… »

L'article L. 551-3 dispose :
« *(1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 551-2, paragraphe (1), la commission mixte prévue à l'article L. 552-1 peut dispenser du reclassement interne l'employeur ayant introduit à cet effet un dossier motivé, s'il rapporte la preuve qu'un tel reclassement lui causerait des préjudices graves.*
(2) L'employeur qui, sans y être autorisé par la commission mixte, refuse d'opérer le reclassement interne, est tenu à verser une taxe de compensation équivalant à cinquante pour cent du salaire social minimum pendant une durée maximale de vingt-quatre mois au Fonds pour l'emploi. Le paiement de la taxe ne relève pas l'employeur de ses obligations prévues par le livre Ier, titre II relatif au contrat de travail.
… »

L'article L. 551-6 a la teneur suivante :
« …
(2) Au cas où la relation d'emploi d'un salarié bénéficiaire d'un reclassement interne prend fin, suite:
1. au refus par l'employeur de procéder au reclassement interne ou
2. à la cessation de plein droit du contrat de travail en application de l'article L. 125-1, paragraphe (1), le «salarié» est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe, sous condition toutefois qu'il informe le Service des «salariés» à capacité de travail réduite de «l'Agence pour le développement de l'emploi» de la cessation de la relation de travail par lettre recommandée à la poste, dans un délai de vingt jours ouvrables. »

3. La régularité du licenciement

L'employeur critique le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif.

Il considère qu'il ne pourrait pas être déduit du fait que la commission mixte n'a pas dispensé l'employeur du reclassement interne qu'il serait établi que la banque aurait disposé d'un poste auquel elle aurait pu affecter la salariée.

Une entreprise de la taille de la société SOC1.) n'échapperait jamais à l'obligation de reclassement et tout recours devant les juridictions de sécurité sociale serait voué à l'échec. En effet, la dispense serait soumise à la preuve que le reclassement cause un préjudice grave, soit un danger pour la survie même de l'entreprise ou une désorganisation grave de celle-ci.

Ces décisions ne tiendraient « *bien entendu ni compte de la réalité sur le terrain, ni même de l'intérêt du salarié* ».

La société SOC1.) soutient que la décision de reclassement constituerait une grave ingérence dans un rapport de droit privé et une atteinte au « *principe que si l'employeur supporte les risques de son entreprise il a corrélativement seul le pouvoir de direction de celle-ci.* »

« *Aussi, le cas de figure où un employeur refuse de suivre la décision de la commission mixte, droit qui doit rester le sien sur base des principes sus-énoncés est prévu par le Code du Travail.* »

L'employeur soutient que le droit de refuser la décision de la commission mixte serait prévu tant par l'article L. 551-3 (2) que par l'article L. 551-6 de ce code.

Le licenciement basé sur ce refus serait sanctionné par l'obligation du paiement d'une taxe de compensation.

Le refus de reclasser ne constituerait pas en soi un motif illicite de licenciement.

L'employeur explique qu'il aurait aménagé les conditions de travail de la salariée dans les années ayant précédé la décision de reclassement, mais qu'au moment de cette décision il n'aurait plus eu de poste de travail pour elle.

Le jugement serait à réformer et le licenciement devrait être déclaré régulier.

La salariée conclut à la confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

La Cour relève que le législateur impose aux entreprises de droit privé d'engager des salariés handicapés ou à capacité de travail réduite en proportion du nombre de salariés occupés par l'entreprise.

Par volonté d'intégration au marché ordinaire du travail des personnes incapables d'occuper leur dernier poste de travail, la loi impose aussi aux entreprises privées de reclasser au sein de leur établissement leurs salariés dont la capacité de travail a diminué.

Le législateur a prévu un processus décisionnel au cours duquel l'employeur a la possibilité d'exprimer sa position et de convaincre la commission mixte, le

conseil arbitral de la sécurité sociale ou le conseil supérieur de la sécurité sociale des préjudices graves que le reclassement causerait à l'entreprise et de ce qu'une dispense de reclassement interne est indiquée.

Il est vrai que la loi envisage aux articles L. 551-3, paragraphe 2, et L. 551-6 du code du travail, invoqués par l'employeur, l'hypothèse du refus de reclassement, en dépit de la décision de la commission mixte et des juridictions sociales.

L'article L. 551-3, paragraphe 2, prévoit qu'en cas de refus de reclassement, l'employeur est tenu au paiement d'une taxe de compensation au profit du Fonds pour l'emploi. L'employeur reste cependant tenu de l'obligation de respecter les dispositions du livre Ier, titre II, relatif au contrat de travail, dont font partie les articles L. 124-1 à L. 124-13 relatifs à la résiliation du contrat de travail et donc les règles relatives au licenciement.

Après la période de protection contre le licenciement, l'employeur a donc le droit de licencier un salarié qui a fait l'objet d'une décision de reclassement interne de la commission mixte.

La régularité de ce licenciement est à apprécier au regard du caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Si le refus du reclassement est à l'origine du licenciement, l'employeur est tenu au paiement d'une taxe de compensation.

La loi prévoit, d'une part, une sanction financière au profit du Fonds pour l'emploi. Elle maintient, d'autre part, l'obligation de respecter à l'égard du salarié les règles relatives au licenciement.

Il ne peut pas être déduit de l'article L. 551-3, paragraphe 2, que le licenciement du salarié ayant fait l'objet d'une décision de reclassement interne de la commission mixte soit licite du seul fait que le licenciement a son origine dans le refus de reclassement.

L'article L. 551-6 dispose qu'au cas où la relation de travail prend fin suite au refus de l'employeur de procéder au reclassement interne, le salarié est assimilé au bénéficiaire d'une décision de reclassement externe.

Cette disposition règle la situation du salarié à capacité de travail réduite qui aurait dû être reclassé par l'entreprise, mais dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur qui a refusé d'appliquer la décision de reclassement.

Ce salarié est assimilé au salarié qui a fait l'objet d'une décision de reclassement externe par la commission mixte : quel que soit le pays de son domicile au moment du licenciement, ce salarié bénéficie d'indemnités de chômage et, au cas où il n'a pas été reclassé en externe à l'expiration du droit aux indemnités de chômage, il a droit à une indemnité d'attente qui correspond à la pension d'invalidité qu'il toucherait en cas d'invalidité au sens de l'article 187 du code de la sécurité sociale.

Il ne peut pas non plus être déduit de cette disposition que le refus de reclassement constitue un motif licite de licenciement.

La Cour constate que la société SOC1.) n'a pas formé de recours auprès du conseil arbitral de la sécurité sociale contre la décision de la commission mixte. L'employeur n'a pas soumis aux juridictions sociales la situation de l'entreprise qui, sans préjudice grave, n'aurait pas permis de reclasser la salariée.

De cette abstention, la Cour déduit que la situation de la société SOC1.) n'était pas telle que le reclassement interne aurait causé un préjudice grave financier, organisationnel ou autre et qu'elle n'aurait pas eu la possibilité de conférer un travail à Mme A.).

Dès la notification de la décision du 22 janvier 2010 de la commission mixte, la société SOC1.) a fait savoir à Mme A.), par courrier du 1er février 2010, qu'elle refusait l'application du reclassement interne.

Mme A.) a été dispensée de travailler durant la période de protection contre le licenciement, qui est d'une année à compter de la notification de la décision de la commission mixte.

A l'expiration de cette période de protection, la société SOC1.) a licencié Mme A.) par courrier du 31 mars 2011.

Dans la lettre du 4 mai 2011 qui contient, à la demande de la salariée, les motifs du licenciement, la société SOC1.) a exposé l'évolution de l'aménagement des conditions de travail de Mme A.) durant les années qui ont précédé la décision de reclassement, a retenu que malgré la réorganisation et les efforts déployés par la société et les collègues de travail Mme A.) « *ne s'est pas montrée plus souriante ou positive et n'a pas non plus démontré plus d'enthousiasme ou d'engagement* », a relevé que l'état de santé est resté fragile et s'est dégradé, a considéré que ces aménagements n'ont pas amélioré la situation et a expliqué que dans le cadre des réorganisations des dernières années au sein de la banque et au vu du profil de Mme A.) la société n'était pas en mesure de lui « *offrir matériellement un poste correspondant à ses compétences, ses capacités et ses souhaits personnels*».

Au vu de l'argumentation développée en appel, reprise ci-avant, il est établi que la société SOC1.) a considéré qu'elle avait fait les aménagements possibles en faveur de Mme A.), mais elle n'était pas disposée à rechercher une autre solution de reclassement. Elle a préféré payer une année de salaire, sans prestation de travail, plutôt que de procéder au moindre reclassement.

Par courrier du 1er février 2010, Mme A.) a expliqué au directeur de la société SOC1.) que la direction des ressources humaines de la société ne lui a pas permis de reprendre son travail et l'a informée qu'elle ne serait pas reclassée mais licenciée. Elle a exprimé sa volonté de pouvoir travailler.

Cependant, Mme A.) a été dispensée de travailler durant la période de protection ainsi que durant la période de préavis. Elle n'a pas pu recommencer à travailler.

Compte tenu des éléments exposés ci-avant, il est établi que l'employeur était d'avis, dès la notification de la décision de reclassement et au moment du licenciement du 31 mars 2011, qu'il avait le droit de purement et simplement refuser d'appliquer la décision de reclassement, à charge pour lui de payer la taxe de compensation au Fonds pour l'emploi, de ne pas licencier avant la fin de la période d'interdiction de licenciement d'une année et de rémunérer la salariée durant l'année de protection et durant le préavis.

Il en résulte aussi que l'employeur considérait avoir fait le maximum d'aménagements en faveur de Mme A.) et qu'il ne souhaitait plus occuper Mme A.).

Conformément à son analyse, erronée, des dispositions des articles L. 551-3, paragraphe 2, et L. 551-6 du code du travail, il a refusé l'application de la décision de reclassement, passant outre à la décision de la commission chargée par le législateur de décider le reclassement.

Estimant que la situation de son entreprise n'était pas telle que les juridictions sociales seraient amenées à conclure qu'un préjudice grave serait causé par le reclassement et qu'il serait dispensé de son obligation légale d'intégrer sa salariée dont la capacité de travail est désormais réduite, l'employeur s'est abstenu de former un recours contre la décision de la commission mixte.

La Cour en déduit qu'il est établi qu'il a été procédé au licenciement bien que la situation de la société SOC1.) ne fût pas telle qu'elle n'ait pas pu conférer un travail à Mme A.).

Cette conclusion pouvant être déduite de l'attitude de la société SOC1.) elle-même, son offre de preuve est superflue et il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Le licenciement est intervenu sans motif réel.

L'employeur ayant décidé de se substituer à la commission compétente et aux juridictions chargées des décisions en matière de reclassement et ayant refusé d'appliquer la décision de reclassement, il a violé l'obligation que lui fait la loi de reclasser dans son entreprise le salarié qui est au service de l'entreprise, dont la capacité de travail est désormais réduite, conformément à la décision de l'autorité compétente.

Le licenciement de Mme A.) qui n'est pas fondé sur un motif réel et qui est contraire à la loi est abusif.

L'appel afférent de l'employeur n'est pas justifié.

4. Le préjudice matériel

La salariée critique le jugement en ce qu'il a retenu qu'elle avait droit à l'indemnisation de la perte de revenus subie durant les trois mois qui ont suivi la fin du préavis, soit pendant les mois d'octobre à décembre 2011, et n'a alloué que le montant de 1.867,79- euros au titre du préjudice matériel.

Elle considère que compte tenu de la situation sur le marché de l'emploi, de la nature de l'emploi occupé, de sa qualification professionnelle et de son âge au moment du licenciement (53 ans), de son état de santé et d'une ancienneté de 36 ans, une période de référence de 25 mois serait à retenir.

Son préjudice matériel s'élèverait au montant de 37.092,01- euros.

L'employeur critique le jugement en ce qu'il l'a condamné au paiement de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel.

Il soutient que Mme A.) aurait été avisée 19 mois à l'avance qu'elle serait sans travail à partir du 1er octobre 2011. Elle n'aurait commencé ses recherches d'un emploi qu'en août 2011 et aurait signé un contrat de travail en décembre 2011 avec effet au 2 janvier 2012.

Il considère qu'aucune période de référence ne serait à retenir ou qu'elle ne devrait pas dépasser le 1er janvier 2012.

La demande de la salariée est contestée et les calculs effectués ne sont pas admis par l'employeur.

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

Par courrier du 1er février 2010, la société SOC1.) a confirmé à Mme A.) son refus d'appliquer la décision de reclassement. Mme A.) a été dispensée de travailler durant l'année d'interdiction du licenciement.

Par courrier du 31 mars 2011, la société SOC1.) a licencié Mme A.) avec préavis du 1er avril au 30 septembre 2011 et a dispensé Mme A.) de prester un travail durant le préavis.

A partir d'août 2011, soit à partir du cinquième mois du préavis, Mme A.) a envoyé des candidatures spontanées ou en réaction à des publications d'offres d'emploi. Des recherches antérieures ne sont pas documentées.

En exécution de la demande de l'administration de l'emploi du 15 décembre 2011, Mme A.) a contacté un employeur avec lequel elle a signé, le 29 décembre 2011, un contrat de travail à durée indéterminée pour 20 heures par semaine de travaux de secrétaire médicale. Le 5 juin 2012, durant la période d'essai, l'employeur a mis fin à la relation de travail.

Il ne résulte d'aucune pièce que durant la période de janvier à juin 2012, Mme A.) ait continué à rechercher elle-même un emploi correspondant à son emploi de 80% auprès de la société SOC1.).

La Cour constate que la plupart des candidatures de Mme A.) d'août à décembre 2011 ne précisent pas si un poste à temps plein ou à temps partiel est recherché. Cependant, en novembre 2011, Mme A.) a envoyé trois candidatures en précisant son intérêt pour un poste à mi-temps.

La Cour retient que Mme A.) a trouvé un emploi à mi-temps à partir de janvier 2012, ses recherches ayant commencé en août 2011.

Il n'est pas établi que durant son activité à mi-temps au premier semestre 2012 elle ait recherché un emploi équivalent à son ancien emploi.

Dans ces circonstances, il n'est pas établi que la perte de la différence de revenus d'un emploi à mi-temps par rapport à un emploi à 80% soit imputable au licenciement de la société SOC1.).

Mme A.) a obtenu un emploi à mi-temps à partir du cinquième mois suivant le début de ses recherches.

Dès février 2010, Mme A.) connaissait l'intention de son employeur de la licencier à partir de la fin de la période d'interdiction. Elle était dispensée de travailler durant la période de protection et ne pouvait raisonnablement pas s'attendre à un revirement d'attitude de l'employeur. Par courrier du 31 mars 2011, elle a été licenciée avec un préavis de six mois. Dans ces circonstances, elle aurait dû commencer ses recherches plus tôt durant le préavis.

Compte tenu du délai effectif de quatre mois avant l'obtention d'un emploi, la Cour admet que la période sans emploi imputable à la faute de l'employeur se situe du 1er juin au 30 septembre 2011. Durant cette période, Mme A.) a touché sa rémunération et n'a pas subi de perte de revenu.

Dès lors, une perte de revenus imputable au licenciement fautif n'est pas établie.

Le jugement est à réformer en ce qu'il a retenu un préjudice matériel de 1.867,79- euros. La demande de la salariée tendant à l'indemnisation d'un préjudice matériel à hauteur de 37.092,01- euros et l'appel afférent ne sont pas justifiés.

5. Le préjudice moral

La salariée critique le jugement dans la mesure où il ne lui a accordé que le montant de 7.000- euros au titre du préjudice moral. Elle revendique le montant de 100.000- euros.

L'employeur critique le jugement en ce qu'il l'a condamné au paiement du montant de 7.000- euros. Il conclut au rejet de la demande, sinon à la réduction du montant alloué.

La Cour constate que Mme A.) a travaillé au service de la société SOC1.) dès l'âge de 16 ans, à partir du 16 juin 1975. Au moment du licenciement du 31 mars 2011, elle était âgée de 52 ans et avait une ancienneté de presque 36 ans.

Compte tenu de son état de santé, Mme A.) a bénéficié le 22 janvier 2010 d'une décision de reclassement auprès de son employeur.

La société SOC1.) a décidé de ne pas appliquer la décision de reclassement et de licencier la salariée à l'expiration de la période d'interdiction de licenciement, malgré son obligation légale d'intégration au sein de son entreprise de sa salariée dont la capacité de travail était désormais réduite.

Dans ces circonstances, et compte tenu des recherches d'emploi et de la période sans emploi imputable à l'employeur, décrites au point 4 ci-avant, la Cour évalue à 25.000- euros le préjudice moral subi par la salariée reclassée du fait du licenciement.

L'appel de la salariée tendant à l'augmentation du montant alloué au titre du dommage moral est justifié tandis que les conclusions de l'employeur tendant au rejet de la demande ou à la réduction du montant sont à rejeter.

6. Le remboursement des indemnités versées par l'Etat

L'Etat conclut à la réformation du jugement qui n'a pas fait droit à sa demande en remboursement des indemnités versées à Mme A.) et demande la condamnation de l'employeur à rembourser le montant de 46.445,74- euros.

Un dommage matériel de la salarié n'étant pas établi et aucun montant n'étant alloué à ce titre pour une période quelconque, l'Etat n'a pas droit au remboursement d'indemnités de chômage qu'il aurait versées à la salariée.

L'appel afférent de l'Etat, basé sur l'article L. 521-4 du code du travail, n'est pas fondé.

L'Etat déclare aussi agir en responsabilité contre l'employeur : en application de l'article 1382 du code civil, l'employeur devrait rembourser les indemnités qui ont dû être payées en raison de la faute de l'employeur qui a refusé de procéder au reclassement interne.

L'employeur conclut à l'incompétence matérielle des juridictions du travail pour connaître d'une telle action en responsabilité.

La demande de l'Etat tendant à la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités versées à la salariée sur base de la

responsabilité délictuelle régie par l'article 1382 du code civil ne constitue pas un litige entre un salarié et un employeur.

Aucune disposition légale dérogatoire, telle celle spécifique de l'article L. 521-4 du code du travail, n'étendant la compétence des juridictions du travail à une action en responsabilité délictuelle de l'Etat contre l'employeur, basée sur l'article 1382 du code civil, les juridictions du travail n'ont pas compétence pour connaître d'une telle demande en responsabilité.

L'Etat conclut à la condamnation de la salariée au cas où elle serait à considérer comme « *partie malfondée* ».

Le licenciement étant déclaré abusif, la Cour n'est pas saisie d'une demande dirigée contre la salariée.

7. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la salariée conclut à l'allocation d'une indemnité de 750- euros pour la première instance et d'une indemnité de 1.000- euros pour l'instance d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la salariée l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés.

Il y a lieu de fixer les indemnités à 750- euros pour la première instance et à 1.000- euros 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 les appels recevables

dit que le tribunal du travail n'avait pas compétence pour connaître de la demande de l'Etat dirigée contre la société SOC1.) S.A. sur base de l'article 1382 du code civil,

rejette l'appel de l'ETAT,

déclare les appels de Mme A.) et de la société SOC1.) S.A. partiellement fondés,

rejette la demande de la société SOC1.) S.A. basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

confirme le jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 31 mars 2011,

réformant,

rejette la demande de Mme A.) tendant à l'indemnisation d'un préjudice matériel,

condamne la société SOC1.) S.A. à payer à Mme A.) le montant de 25.000- euros au titre du préjudice moral 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 26 avril 2012 jusqu'à solde,

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

condamne la société SOC1.) S.A. aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maître Jean-Marie BAULER.

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.