

Arrêt N° 21/17 - VIII - Travail

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

**Audience publique du seize février deux mille dix-sept**

Numéro 42606 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 L-(...),

**appelant** aux termes d'actes de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg des 25 et 26 juin 2016,

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

**et:**

**1) 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 LISÉ du 26 juin 2016,

**comparaissant par Maître Victor ELVINGER**, 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 du 25 juin 2016,

**comparaissant par Maître Georges PIERRET**, 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 19 mai 2015, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré fondé le licenciement du 19 juin 2012 de M. A.) par la société SOC1.) et rejeté les demandes en paiement d'une indemnité de départ et en réparation du préjudice. La demande de l'Etat tendant au remboursement des indemnités de chômage a aussi été rejetée.

Par actes d'huissier de justice des 25 et 26 juin 2015, le salarié a régulièrement interjeté appel contre le jugement.

Par conclusions du 20 juin 2016, l'Etat a aussi régulièrement formé appel.

#### 2. Le cadre juridique

L'article L. 121-6 du code du travail applicable au moment du licenciement disposait :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

*Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le soixante-dix-septième jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de douze mois de calendrier successifs. Un nouveau droit à la conservation du salaire n'est ouvert qu'au début du mois suivant celui pour lequel cette limite n'est plus atteinte.*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.*

*(4) Les dispositions du paragraphe (3) ne sont pas applicables:*

*si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;*

*si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié, auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable.*

*(5) ...*

*(6) ... »*

*Aux termes de l'article L.124-7, paragraphe 3, du même code : « L'indemnité [de départ] est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

*Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes autres indemnités pour frais accessoires exposés. »*

*Suivant l'article L. 521-2, paragraphe 3, du même code :*

*« 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. ...*

*...*

*... »*

### 3. Le sens de l'article L. 121-6, paragraphe 4, du code du travail

Le salarié critique le jugement en ce qu'il n'a pas retenu qu'au jour du licenciement il bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue à l'article L. 121-6 en cas d'incapacité de travail.

Il soutient qu'au moment de la réception de la convocation à l'entretien préalable, le 8 juin 2012 à 12 h 39, l'employeur aurait été averti de sa maladie, sa compagne l'ayant informé le 8 juin vers 7 h 50. Le certificat médical attestant une incapacité du 8 juin au 10 juillet 2012 aurait été remis à l'employeur le 9 juin à 11 heures.

La convocation à l'entretien préalable aurait donc été notifiée malgré la protection du salarié malade contre le licenciement.

Le salarié développe le moyen suivant :

*« Dès lors que le salarié informe l'employeur de son incapacité de travailler pour cause de maladie le premier jour de cette dernière et lui communique le certificat médical constatant ladite incapacité de travailler endéans les trois jours, il bénéficie de la protection contre le licenciement.*

*En l'espèce il y a lieu de retenir que le requérant a satisfait à ces exigences légales et bénéficie dès lors de la protection contre le licenciement conformément aux dispositions de l'article L.121-6 (3) du code du travail.*

*Le législateur a néanmoins prévu au travers du paragraphe 4 de l'article L.121-6 du code du travail de manière limitative deux exceptions à la protection susvisée, à savoir que les dispositions de l'article L.121-6 (3) du code du travail ne s'appliquent pas lorsque :*

- *l'incapacité de travail est la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement ;*
- *l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués **« après réception »** de la lettre de résiliation du contrat ou de convocation à l'entretien préalable au licenciement.*

*Or en l'espèce, il convient de remarquer que l'appelant n'entre pas dans l'une des exceptions expressément prévues par le législateur alors qu'il ressort des pièces versées en cause qu'il a dûment informé son employeur de son incapacité de travail **avant la réception** de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement.*

*Par conséquent et conformément aux dispositions précitées l'appelant, qui a averti l'employeur de son incapacité de travail avant et non pas après la réception de la convocation à l'entretien préalable du licenciement doit bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 (3) du code du travail.*

*Contrairement à l'argumentation soulevée par l'intimée, il ne s'agit pas en l'espèce de faire une appréciation a contrario de l'article L.121-6 (4) du code du*

*travail, il s'agit simplement de constater que les conditions y prévues pour exclure la protection contre le licenciement instaurée par l'article L.121-6 (3) ne sont pas remplies, de sorte qu'il doit bénéficier de ladite protection ! »*

L'employeur relève qu'au moment de procéder à la convocation à l'entretien préalable il n'était pas averti de l'incapacité de travail et n'était pas en possession du certificat médical d'incapacité. Au vu de l'article L. 121-6, il a donc pu procéder à la convocation à l'entretien préalable.

Il considère que l'interprétation proposée par le salarié serait incompatible avec la lettre de l'article L.121-6, paragraphe 3, qui ne laisserait « *pas de doute sur ce qui est permis et sur ce qui n'est pas permis* ».

La Cour retient que l'article L. 121-6, paragraphe 3, règle la protection du salarié malade contre le licenciement et son droit au maintien intégral du salaire et des autres avantages.

Les alinéas 1 et 3 de cette disposition, déterminant les conditions de la protection du salarié contre le licenciement, précisent qu'il est interdit à l'employeur de procéder à un licenciement ou de convoquer à un entretien préalable au licenciement dès qu'il est averti de la maladie ou qu'il est en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail et que cette interdiction ne joue plus si le certificat médical n'est pas présenté avant l'expiration du troisième jour d'absence.

Suivant le paragraphe 4 de l'article L. 121-6, ces dispositions du paragraphe 3, qui subordonnent la protection du salarié à l'information de l'employeur et à la remise du certificat médical dans les trois premiers jours d'absence, ne s'appliquent pas en cas d'hospitalisation urgente.

La protection contre le licenciement ne joue pas si l'employeur est informé ou le certificat d'incapacité de travail est remis après la réception de la lettre de licenciement ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente.

Dans l'hypothèse d'une telle hospitalisation, même si le certificat d'incapacité de travail parvient à l'employeur après la réception de la lettre de résiliation ou de la convocation à l'entretien préalable, le salarié hospitalisé est quand même protégé. La présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effets la lettre de licenciement ou la lettre de convocation.

Contrairement à ce que soutient le salarié, l'article L. 121-6, paragraphe 4, ne prévoit pas d'interdiction de licenciement au cas où le salarié remet le certificat médical après le troisième jour, mais avant la réception de la lettre de licenciement ou de convocation, et n'énonce donc pas le principe de la protection du salarié au-delà des trois premiers jours d'absence.

Le moyen du salarié basé sur l'article L. 121-6, paragraphe 4, n'est pas fondé.

La convocation à l'entretien préalable ayant été faite par courrier du 7 juin 2012, avant que l'employeur ne soit averti le 8 juin de l'incapacité de travail à partir du 8 juin, une violation de la protection du salarié malade et des dispositions de l'article L. 121-6 n'est pas établie.

#### 4. La précision des motifs

Le salarié soutient que l'employeur invoquerait à la fois un motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, à savoir un absentéisme qui aurait perturbé le fonctionnement du service, et des motifs liés à la conduite du salarié, à savoir des négligences ou des fautes professionnelles.

Or, l'article L. 124-5, paragraphe 2, du code du travail permettrait d'invoquer ou bien des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié, ou des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'amalgame des deux catégories de motifs qui s'excluent les uns les autres rendrait imprécise la motivation du licenciement. L'imprécision des motifs valant absence de motifs, le licenciement serait abusif.

A titre subsidiaire, le salarié soutient que l'employeur dresserait une liste des absences, mais ne préciserait pas leurs conséquences. Plus particulièrement, il n'indiquerait pas pour quelle raison ces absences auraient rendu impossible le maintien des relations de travail et auraient été insupportables pour l'entreprise.

La gêne causée par les absences à l'employeur et la perturbation de l'entreprise ne seraient pas présumées et devraient être indiquées par l'employeur.

Le motif du licenciement, basé sur les absences du salarié, ne serait pas indiqué avec la précision requise.

L'employeur soutient qu'une catégorie de motifs n'exclut pas l'autre et que l'article L. 124-5 permet l'invocation des deux catégories de motifs.

En l'espèce, les motifs auraient été exposés de manière séparée et il n'y aurait pas d'amalgame. Ils auraient été indiqués avec la précision requise.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement qui a rejeté le moyen relatif à l'imprécision des motifs.

La Cour retient qu'à la demande du salarié l'employeur est tenu d'indiquer les motifs du licenciement avec préavis avec une précision telle que le salarié puisse les connaître et décider si une action en indemnisation est indiquée et que les juridictions soient en mesure d'apprécier leur caractère réel et sérieux.

L'employeur peut invoquer des motifs 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.

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 des nécessités 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.

En l'espèce, l'employeur invoque la perturbation du service par les absences du salarié ainsi que des insuffisances professionnelles. Ces motifs tirés des nécessités du service ainsi que de la conduite du salarié ni ne s'excluent ni ne se contredisent. La disposition légale n'interdit pas à l'employeur d'invoquer ces deux catégories de motifs.

Dans la lettre de motivation du licenciement, l'employeur énonce les détails de quinze périodes d'incapacité en précisant les dates des périodes d'incapacité, celles des certificats médicaux, les noms des médecins ayant émis les certificats, le nombre de jours couverts par les certificats et le nombre de jours ouvrables d'absence.

Sur une page et demie (pages 3 et 4), au point 2. intitulé « *désorganisation du service* », l'employeur explique qu'au vu de la décision de reclassement, le salarié a été affecté au nettoyage à raison de quatre heures par jour de la ligne de production (YY), et qu'en raison du caractère sensible des produits y fabriqués deux nettoyages par jour sont nécessaires.

En raison des absences et de leur imprévisibilité, les travaux de nettoyage ont dû être effectués par du personnel de la ligne de production. Lors des absences, une personne manquait sur la ligne de production, et les travaux de cette personne ont dû être pris en charge par d'autres membres de l'équipe, ce qui a conduit à des heures supplémentaires.

En raison du caractère irrégulier et imprévisible des absences, l'employeur n'a pas pu recourir à une entreprise externe ou procéder par contrat à durée déterminée.

La lettre de motivation répond donc à l'exigence de l'indication précise des motifs.

Les moyens basés sur l'imprécision des motifs et l'appel afférent ne sont pas justifiés.

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

Le salarié considère que le licenciement serait intervenu sans motifs réels et sérieux et devrait être déclaré abusif.

Il soutient que le licenciement pour absentéisme ne serait admis qu'en cas de réunion de trois conditions, qui ne seraient pas remplies en l'espèce.

L'employeur devrait prouver un absentéisme habituel, c'est-à-dire des absences longues ou nombreuses et répétées, une gêne indiscutable et considérable sur le fonctionnement de l'entreprise et l'impossibilité de compter sur une collaboration régulière, avec absence de certitude ou de probabilité d'une amélioration future.

Le salarié expose qu'il était affecté au nettoyage d'une zone de production à raison de quatre heures par jour. Le poste n'exigeant pas de qualification particulière, l'employeur aurait facilement pu le remplacer et organiser le travail sans trop de désagrément.

Son absence pendant 108 jours pendant une période de 17 mois ne pourrait pas être considérée comme absence longue ou absence habituelle et ne justifierait pas un licenciement, même avec préavis.

Le licenciement serait d'autant moins justifié qu'il aurait eu une ancienneté de 25 ans et n'aurait pas subi d'avertissement durant sa carrière.

L'employeur ne pourrait pas invoquer des faits anciens. Les absences durant l'année qui précède le licenciement ne justifieraient pas le licenciement.

Le salarié relève qu'il était absent pendant 79 jours sur 260 jours ouvrables en 2011, soit 30% d'absences, et pendant 26 jours sur 122 jours en 2012, soit 21% d'absences de janvier jusqu'au licenciement en juin.

Son absence ne pourrait être qualifiée ni de longue ni d'habituelle et une désorganisation au sein de l'entreprise ne serait pas établie.

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

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a retenu que les absences justifient le licenciement.

La Cour constate que les journées d'absences avec certificat médical d'incapacité de travail retenues par l'employeur sont reconnues par le salarié.

Il est donc établi que du 10 février au 11 novembre 2011 le salarié était absent sur base de 10 certificats de maladie pendant 12, 11, 2, 10, 1, 5, 11, 13, 10 et 4 jours ouvrables, soit en 2011 pendant 79 jours sur 260 jours ouvrables, c'est-à-dire 30,38% de journées d'absence. Les 10 certificats sont établis pour les périodes des 10 au 25 février, 17 au 31 mai, 16 et 17 juin, 28 juillet au 10 août, 9 septembre, 12 au 19 septembre, 19 septembre au 4 octobre, 4 au 21 octobre, 21 octobre au 4 novembre, 8 au 11 novembre 2011.

Du 1<sup>er</sup> janvier au 7 juin 2012, date de la convocation à l'entretien préalable, le salarié était absent sur base de 5 certificats d'incapacité de 3, 5, 5, 5 et 3 jours ouvrables, soit pendant 21 jours sur 113 jours (5 mois et 5 jours en juin), c'est-à-dire 18,58% de journées d'absence. Les certificats sont établis pour les périodes des 8 au 10 février, 19 au 23 mars, 25 au 30 mars, 31 mars au 6 avril, 4 au 6 juin.

Les absences invoquées par l'employeur se situent donc tant dans les cinq mois qui précèdent la convocation à l'entretien que dans toute la période de seize mois qui la précède à partir du 10 février 2011 et ne peuvent pas être considérées comme anciennes au début de la procédure de licenciement.

Suite à la décision du 30 avril 2010 du Conseil arbitral de la sécurité sociale confirmant la décision de reclassement interne, la mission du salarié était le nettoyage d'une ligne de production à raison de quatre heures par jour.

Il n'est pas contesté que le nettoyage régulier, quotidien, de la ligne de production était nécessaire et exigé par l'employeur.

La Cour déduit de ces absences répétées et des absences prolongées (suivant certificats médicaux successifs) que l'employeur a dû, à de nombreuses reprises du 10 février 2011 au 7 juin 2012, procéder à des réorganisations subites du travail et des équipes afin de réaliser les travaux de nettoyage nécessaire de la ligne de production et de satisfaire à ses obligations à l'égard des clients, et que ces absences ont constitué une gêne pour le fonctionnement de l'entreprise.

Durant ces seize mois, l'employeur n'a pas pu obtenir l'exécution de ses obligations contractuelles de la part du salarié et en juin 2012, au moment du licenciement, de même que durant toute cette période, l'employeur n'avait pas de certitude ou d'expectative raisonnable de pouvoir compter sur la présence et la prestation de travail du salarié.

Dans ces conditions, le licenciement du 19 juin 2012, tel que motivé, est justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise telles que l'employeur les a appréciées, sans commettre une faute. L'ancienneté et les antécédents du salarié ne sont pas de nature à annihiler, dans les circonstances de l'espèce, le caractère réel et sérieux du motif.

L'appel du salarié relatif au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'est pas fondé.

Le licenciement étant justifié par le motif tiré des nécessités du fonctionnement de l'entreprise et des absences du salarié, il est sans intérêt pour la solution du litige d'examiner les moyens du salarié quant à l'indication précise ainsi qu'au caractère réel et sérieux des autres motifs du licenciement.

Aucun moyen du salarié tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif n'étant fondé, son appel afférent et tendant à la réparation des préjudices matériel et moral allégués est à rejeter.

## 6. L'indemnité de départ

Le salarié considère qu'au vu des articles L. 124-7 et L. 551-2 du code du travail, il aurait droit à une indemnité de départ calculée sur base d'un montant comprenant l'indemnité compensatoire qui lui aurait été versée en tant que reclassé interne et qui correspondrait à la différence de son salaire d'avant le

reclassement et le salaire touché pour son travail après reclassement. Il estime que l'indemnité compensatoire correspondrait à l'indemnité pécuniaire, qui devrait être intégrée dans la base de calcul.

A son avis, le salarié reclassé serait discriminé si l'indemnité compensatoire n'était pas prise en considération. Une telle solution serait contraire aux articles L. 124-7 et L. 551-2, paragraphe 3, du code du travail et de l'article 10 bis de la Constitution. L'égalité serait rompue entre les salariés bénéficiant d'une mesure de reclassement interne et ayant une capacité de travail réduite pour cause de maladie et les autres salariés.

La solution constituerait aussi une violation du droit de l'Union européenne qui interdirait toute discrimination sur base d'un handicap et tout traitement défavorable en raison d'un handicap, notamment de la directive 2000/78 (CE) « *sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ».

Il conclut à la réformation du jugement et à l'allocation d'un complément de 33.044,88 euros au titre de l'indemnité de départ.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il n'a pas fait droit à cette prétention. Il soutient que l'indemnité compensatoire, versée par le Fonds pour l'emploi, ne constituerait pas un salaire au sens de l'article L. 124-7, paragraphe 3.

La Cour relève que l'article L. 124-7, paragraphe 3, du code du travail ne précise pas que l'indemnité compensatoire du reclassé interne est à prendre en considération dans la base de calcul de l'indemnité de départ.

L'article L. 551-2, paragraphe 3, prévoit le paiement au salarié reclassé d'une indemnité destinée à compenser la différence entre l'ancien salaire et la rémunération touchée depuis le reclassement. Cette indemnité est due dès que le reclassement interne comporte une diminution de salaire. Elle est réglée par le Fonds pour l'emploi, l'employeur n'étant tenu que de payer la rémunération du travail presté après le reclassement interne.

Dès lors, l'indemnité compensatoire versée au salarié reclassé, qui n'est pas due par l'employeur, ne constitue pas un salaire ou une prime ou un supplément courant au sens de l'article L. 124-7, paragraphe 3.

Au vu de cette disposition, l'employeur n'est pas tenu de régler une indemnité de départ intégrant dans la base de calcul l'indemnité compensatoire payée au reclassé interne dans la période qui précède le licenciement.

La loi ne lui impose pas la charge de payer une indemnité de départ correspondant au niveau de l'ancien salaire, en intégrant l'indemnité compensatoire dans la base de calcul.

Cependant, l'indemnité de départ constitue une rémunération forfaitaire que l'employeur est tenu de régler au salarié licencié avec préavis, compte tenu de son ancienneté.

La finalité de l'indemnité compensatoire est le maintien du niveau de rémunération de la personne affectée d'une incapacité de travail partielle, qui l'empêche d'exécuter son ancien travail, ce salarié étant maintenu dans l'entreprise par la décision de reclassement interne mais subissant une diminution de rémunération du fait du reclassement.

L'indemnité compensatoire étant due par le Fonds pour l'emploi au cas où le reclassement interne entraîne une diminution de rémunération, l'article L. 551-2, paragraphe 3, du code du travail est à lire en ce sens que l'indemnité compensatoire est aussi due en complément de l'indemnité de départ calculée sur base du salaire diminué.

L'analyse des articles L. 124-7, paragraphe 3, et L. 551-2, paragraphe 3, du code du travail ne permet pas de conclure à un traitement inégal du salarié reclassé et du salarié sans handicap par le paiement d'un montant moins important en cas de licenciement avec préavis, et les réflexions esquissées par le mandataire du salarié sur la conformité à l'article 10 bis de la Constitution et aux règles de l'Union européenne ne sont pas fondées.

Au vu des développements qui précèdent, l'appel du salarié tendant à un complément d'indemnité de départ de la part de l'employeur n'est pas justifié.

#### 7. Les conclusions de l'Etat

L'Etat conclut à la condamnation de l'employeur à rembourser les indemnités de chômage au cas où le licenciement serait déclaré abusif et forme appel incident pour cette hypothèse de réformation du jugement.

Le jugement ayant déclaré fondé le licenciement avec préavis n'étant pas réformé, la Cour n'est pas saisie de conclusions de l'Etat relatives au remboursement des indemnités de chômage.

#### 8. 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 1.250 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

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

### **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 M. A.) recevable mais non fondé,

rejette sa demande formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maîtres Victor ELVINGER et Georges PIERRET.

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.