



Chambre 8
Numéro de rôle 2015/AM/132
LA SPRL DECOCOUTURE / Z.G.
Numéro de répertoire 2016/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
24 février 2016**

Contrat de travail (ouvrier) - Nullité du préavis - Indemnité de protection de la maternité
– Indemnité pour licenciement abusif.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

LA SPRL DECOCOUTURE, dont le siège est sis à ...

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
représentée par Madame DUPONT, gérante, assistée de son
conseil Maître PARMANTIER loco Maître BULLMAN Charles,
avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Mayence, 17 ;

CONTRE

Madame Z.G., domiciliée à

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
comparaissant assistée de son conseil Maître MESSINA Laura-
Tina, avocate à 6000 CHARLEROI, Boulevard Devreux, 28.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 3 avril 2015 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 24 novembre 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante reçues au greffe le 5 novembre 2015 et les conclusions de synthèse de la partie intimée y reçues le 25 novembre 2015 ;
- le procès-verbal d'audience du 27 janvier 2016 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 27 janvier 2016.

Les appels, introduits dans les forme et délai légaux, sont recevables.

Leur recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits et antécédents de la cause

Madame Z.G. a été engagée le 3 mai 2011, par la SPRL DECOCOUTURE , en qualité d'ouvrière couturière, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Elle a été en incapacité de travail du 12 novembre 2012 au 16 novembre 2012.

Elle soutient qu'elle a informé son employeur de sa grossesse par courrier recommandé déposé à la poste le 13 novembre 2012 et par télécopie. Le recommandé n'a pas été cherché à la poste par la SPRL DECOCOUTURE.

Par courrier du 20 novembre 2012, la SPRL DECOCOUTURE a notifié à Madame Z.G. son congé moyennant prestation d'un préavis de 32 jours prenant cours le 3 décembre 2012.

Le préavis a été suspendu suite à deux périodes d'incapacité de travail et les relations de travail se sont poursuivies jusqu'au 26 avril 2013, date à laquelle le préavis a pris fin.

Le certificat de chômage C4 établi le 27 avril 2013 indique comme motif précis du chômage : « *Réorganisation — Manque de travail* ».

La fin des relations de travail a été houleuse, Madame Z.G. déposant plainte à la police contre la gérante de la SPRL DECOCOUTURE, Madame M.D., pour avoir tenu des propos racistes à son encontre.

Enfin, il faut relever qu'est versé au dossier de l'intimée un fax de la gérante adressé à son organisation syndicale en date du 29 novembre 2012, mais aucun courrier du syndicat n'est produit.

Le fax du 29 novembre 2012 de la gérante est libellé comme suit :

« Je vous envoie ces quelques lignes pour éclaircir la situation de Mme Z.G. .

Le lundi 05 novembre Mme Z.G. était en chômage économique comme les 2 autres couturières.

Le mardi 6 et mercredi 7, elle travaille et le jeudi et vendredi 08 et 09 novembre, elle est au chômage économique. Ce même vendredi 09, sa soeur m'apporte un certificat d'incapacité pour la semaine du 12 au 16 novembre + un autre certificat pour la journée du lundi 05, je lui dis que celui-ci n'est pas valable qu'il doit être remis dans les 48 heures, hors ce délai est dépassé, et en plus c'est un jour de carence alors qu'elle était eh chômage...

Pour ce qui est du recommandé envoyé le 20 novembre stipulant ma décision de mettre fin à son contrat, il a été envoyé avant d'apprendre qu'elle était enceinte, en effet je n'ai pas reçu jusqu'à ce jour le courrier qu'elle m'avait envoyé (le nom apparemment était mal orthographié). Elle me l'a faxé ce mardi 27 novembre. Concernant sa grossesse, elle ne s'était confiée à personne et donc nous n'étions pas au courant.

Maintenant je vais vous donner les raisons de son licenciement : la conjoncture économique est assez mauvaise et l'ONEM veut sanctionner les entreprises qui abusent du chômage économique.

Un chômage régulier n'est plus un chômage temporaire mais un chômage structurel, donc il fallait prendre une décision qui n'est pas facile, car Me Z.G. est très gentille, assidue et sociable, mais elle est la moins compétente des 3 couturières. Je lui ai même dit que si la conjoncture changeait, j'envisagerais de la reprendre.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire ».

Madame Z.G. saisit le tribunal du travail par requête déposée au greffe le 14 novembre 2013.

Elle sollicite la condamnation de la SPRL DECOCOUTURE au paiement des sommes suivantes :

- A titre principal :
 - 2.666,56 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis
 - 10.822,93 € bruts à titre d'indemnité spéciale de protection de la maternité ;

- A titre subsidiaire :
 - 2.666, 56 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis
 - 10.822,93 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

à majorer des intérêts sur ces sommes à dater du 27 avril 2012 jusqu'à parfait paiement et des frais et dépens.

La SPRL DECOCOUTURE sollicite, quant à elle, que la demande de Madame Z.G. soit déclarée irrecevable et à tout le moins non fondée.

Par jugement entrepris du 24 novembre 2014, le tribunal :

- déclare la demande recevable ; .
- dit non fondées les demandes relatives à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité de protection de la femme enceinte;
- dit fondée la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- condamne la SPRL DECOCOUTURE à payer à Madame Z.G. la somme brute de 10.822,93 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 27 avril 2013 ainsi qu'aux dépens de l'instance liquidés à 1.210 €, étant l'indemnité de procédure.

La SPRL DECOCOUTURE interjette appel de ce jugement.

2. Objet des appels

La SPRL DECOCOUTURE demande à la cour de réformer le jugement querellé, de déclarer non fondées toutes les demandes formées par l'intimée et de la condamner aux frais et dépens des deux instances.

Madame Z.G. forme un appel incident. Elle sollicite, à titre principal, la condamnation de la SPRL DECOCOUTURE à la somme brute de 2.666,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à la somme brute de 10.822,93 € à titre d'indemnité spéciale de protection de maternité. A titre subsidiaire, elle sollicite la confirmation du

jugement, à savoir la condamnation de la SPRL DECOCOUTURE à la somme brute de 10.822, 93 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A titre très subsidiaire, elle demande d'être autorisée à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, quatre faits côtés à preuve. Enfin, elle sollicite la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

3. Discussion – Décision

3.1. Indemnité compensatoire de préavis

L'intimée sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis considérant que le préavis est nul car basé sur un motif illicite de congé étant sa grossesse.

Outre que l'intimée ne justifie pas le fondement légal de sa réclamation, l'article 39, § 1^{er}, alinéas 1^{er}, 2 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 dispose ce qui suit :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

...

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge... ».

En l'espèce, il n'est pas soutenu que le congé moyennant préavis notifié par un courrier du 20 novembre 2012 ne correspond pas au prescrit légal ; en tout état de cause, il mentionne le début (3 décembre 2012) et la durée du préavis (32 jours).

Les formalités imposées à peine de nullité par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectées.

Par ailleurs, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'accorde pas de traitement de faveur à la travailleuse enceinte, mais vise uniquement à interdire à l'employeur de mettre fin au contrat de travail en raison de l'état de grossesse de la travailleuse concernée. Ainsi, cette disposition ne déclare pas nul le licenciement avec préavis d'une femme enceinte mais se borne à l'assortir de la sanction d'une indemnité spéciale qui sera cumulée avec l'indemnité compensatoire en l'absence de préavis.

La demande d'indemnité de préavis n'était, par conséquent, pas fondée.

L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

3.2. Indemnité de protection de la maternité

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 dispose que :

« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail ».

Le système de protection de la maternité garanti par l'article 40 repose sur une double preuve dont l'une incombe à la travailleuse et l'autre, à l'employeur.

La première a l'obligation d'établir qu'elle a informé son employeur de son état de grossesse ; celui-ci, s'il veut échapper au paiement de l'indemnité de protection, doit établir qu'alors qu'il était informé de cet état, le licenciement est justifié par des motifs étrangers à l'état physique de l'intéressée, motifs dont il doit, à la demande de la travailleuse, donner communication écrite.

En l'espèce, les parties sont en désaccord sur deux points :

- l'information de l'employeur quant à l'état de grossesse,
- les motifs étrangers à l'état de grossesse.

S'agissant de l'information de l'état de grossesse à l'employeur, la loi n'impose aucune formalité à la travailleuse laquelle reste libre de choisir le moyen de communication qu'elle souhaite.

L'intimée a pris soin d'adresser à son employeur un courrier recommandé en date du 12 novembre 2012.

C'est en toute mauvaise foi que l'appelante prétend que cet envoi recommandé aurait pu contenir le certificat d'incapacité de travail pour la période du 12 au 16 novembre 2012 alors que dans le courrier du 29 novembre 2012, elle indique que ce certificat lui a été remis par la sœur de l'intimée le 9 novembre 2012.

De même, c'est en toute mauvaise foi qu'elle prétend que l'avis de passage de l'envoi recommandé n'aurait pas été déposé alors que les services postaux indiquent le contraire.

En effet, l'article 131, 9°, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques définit l'envoi recommandé comme « *un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire* ».

Il en résulte que l'expéditeur reçoit, lors de l'envoi d'un courrier recommandé, une preuve du dépôt. La remise de la preuve de dépôt par le service compétent de La Poste ou par un mandataire de La Poste (comme un point poste) et le cachet sur ledit courrier impliquent que le service garanti par l'envoi recommandé est rempli. Il en est d'autant plus ainsi que le courrier ainsi envoyé est revêtu d'un code-barre permettant de suivre le parcours de l'envoi (en ce sens : C.E., arrêt n°213.817 du 9 juin 2011, C.E. 23 décembre 2011, arrêt n°217.044).

Il s'ensuit que les allégations quant à une mauvaise distribution éventuelle du courrier due à la présence de plusieurs boîtes aux lettres ne sont pas fondées.

Outre que l'appelante avait connaissance de l'avis de dépôt, il ressort des termes du courrier qu'elle a adressé à l'organisation syndicale de l'intimée le 29 novembre 2012 qu'elle n'ignorait pas le contenu du courrier recommandé du 12 novembre puisqu'elle indique : « *le nom apparemment était mal orthographié* » ; cette mention ne se justifie, à l'évidence, que si elle avait ledit courrier sous les yeux.

Ce fait indéniable confirme les affirmations de l'intimée suivant lesquelles elle avait, dans le même temps, adressé le courrier par télécopie.

La preuve de l'information étant établie, l'appelante n'apporte pas la preuve contraire dès lors qu'elle ne produit pas la télécopie qu'elle aurait reçue le 27 novembre 2012.

Sur ce point, l'appel incident est fondé.

S'agissant des motifs du licenciement, l'article 40 ne contient pas une interdiction absolue de licencier mais une restriction du droit de licenciement par l'employeur : le

licenciement est autorisé pour des motifs étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse ou de l'accouchement (C.T. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218).

Les motifs de licenciement doivent être totalement étrangers à l'état de grossesse. Le licenciement en raison de motifs pour partie liés à l'état de grossesse, et pour partie étrangers à cet état, est interdit par la loi (C.T. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. n° 2009/AB/52266).

Si la travailleuse conteste en justice la légalité du licenciement, l'employeur doit prouver, non seulement l'existence de faits objectifs qui montrent que le licenciement intervient pour des motifs étrangers mais, également, la sincérité des motifs ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement.

C'est au moment du congé qu'il faut se placer pour apprécier si le motif invoqué est ou non fondé.

L'appelante a, dès la notification du congé, indiqué clairement le motif du licenciement : une conjoncture économique mauvaise et les risques de recourir de manière récurrente au chômage économique ; ce motif a été repris dans le formulaire C4 en ces termes : « *réorganisation – manque de travail* ».

L'employeur qui invoque des motifs d'ordre économique ou technique peut justifier l'existence de motifs étrangers s'il ne choisit pas la travailleuse enceinte précisément en raison de sa grossesse (J. JACQMAIN, Protection de la maternité, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2007/5, p.22, n°12).

L'appelante établit que le 15 octobre 2012, soit un peu plus d'un mois avant le licenciement de l'intimée, elle a reçu de son secrétariat social, un mail ayant pour objet « *FlasHR – Le recours excessif au chômage temporaire peut coûter cher !* ». Ainsi, son attention était attirée sur les conséquences que pouvait entraîner le recours excessif à un tel type de gestion de l'entreprise.

Il est établi que depuis à tout le moins 2010, l'appelante recourait de manière récurrente au chômage économique : 313 jours en 2010 et 272 jours en 2011 ; 198 jours au moment de la réception du « *FlasHR* ».

S'il apparaît qu'un tel mode de gestion peut être sans risque s'il est limité dans le temps, tel n'est plus le cas lorsqu'il devient structurel.

En effet, si ni la loi, ni les textes réglementaires ne définissent la notion de « *chômage économique* », elle doit être interprétée de manière limitative dès lors que « *En application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978, le chômage économique constitue une exception à la règle. Etant donné qu'il s'agit d'une exception, il y a lieu d'interpréter*

la législation et la réglementation de manière limitative » (BQR, Chambre, 06.11.1987, n° 5).

Ainsi, la cour du travail de Liège a précisé qu'en cas de ralentissement des activités d'une entreprise, par exemple en raison d'une baisse du nombre de commandes, il peut être question d'un manque de travail pour causes économiques. Toutefois, lorsque le ralentissement des activités se poursuit plusieurs années, il n'est plus question de chômage temporaire en raison de circonstances économiques, mais d'un nombre trop élevé de personnel et d'une mauvaise gestion du personnel (C.T Liège, 12 décembre 1996, RRD 1997, page 239).

Il doit s'agir de raisons économiques occasionnant un manque *temporaire* de travail dès lors qu'elles ne donnent lieu qu'à une suspension du contrat de travail. Tel n'est pas le cas lorsque le manque de travail présente un caractère fréquent et régulier qui se reproduit chaque année et qui est inhérent au secteur d'activité. Il s'agit alors de chômage *structurel* et non plus de chômage *conjoncturel* (M. BAUKENS, « *Le chômage temporaire : de la théorie à la pratique* », Orientations, 1999, p. 16).

Même si l'importance du chômage économique était un peu moins élevée en 2012 qu'en 2011, il n'en demeure pas moins qu'un changement de gestion du personnel devait être envisagé pour éviter les conséquences dommageables de l'utilisation d'un chômage conjoncturel.

L'appelante devait cesser ce recours récurrent au chômage économique à un moment où son chiffre d'affaires avait diminué : 151.614 € en 2012 pour 199.791 € en 2011. C'est à tort que les premiers juges indiquent qu'en novembre 2012, l'appelante ignorait la diminution de son chiffre d'affaires dès lors que les déclarations trimestrielles de T.V.A. la renseignaient déjà significativement sur l'évolution de la société ; une diminution du chiffre d'affaires était, au demeurant, significative d'une baisse des commandes. De même, si le maintien d'un bénéfice en 2012 est établi, il était quasiment réduit de moitié par rapport à l'exercice antérieur.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'appelante établit qu'elle était contrainte de modifier la gestion de son entreprise et que, fin 2012, sa situation économique lui imposait de réduire ses charges salariales.

L'examen des comptes individuels du personnel pour l'année 2013 confirme cette nécessité dès lors qu'à partir de mai 2013 (l'intimée a terminé de prester son préavis), l'appelante n'appliquera pour les 3 travailleuses restantes que 9 jours de chômage économique. Cela signifie, clairement, que pour fonctionner en conformité avec la législation, elle devait réduire son personnel.

L'appelante expose que son choix s'est porté sur l'intimée dans la mesure où celle-ci était la moins qualifiée.

Il ressort, en effet, des pièces versées aux débats qu'en novembre 2012, à l'exception de la gérante, le personnel « *actif* » - trois membres du personnel étaient en incapacité de travail de longue durée – comprenait 4 personnes :

- Mesdames B.A. et C.F. appartenant à la catégorie IV de la CP 109 (industrie de l'habillement et de la confection) ;
- Madame D. appartenant à la catégorie VI ;
- Madame Z.G. , intimée, appartenant à la catégorie I Bis.

L'intimée était, ainsi, le membre du personnel le moins qualifié de manière telle qu'étant contrainte de travailler avec un personnel réduit, l'appelante a fait le choix légitime de conserver les 3 autres personnes qui avaient des compétences techniques supérieures et qui pouvaient, ainsi, faire face à tout type de travail.

Les allégations de l'intimée suivant lesquelles l'appelante aurait eu recours à du personnel non déclaré ne sont nullement établies. A cet égard, la déclaration de Madame C.F. est contraire aux documents probants versés aux débats qui permettent de constater que le premier engagement PFI, en août 2013, est intervenu suite à l'absence pour maladie de Madame D. ayant débuté en juillet 2013. A l'évidence, l'appelante ne pouvait prévoir cette situation au moment du licenciement.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'appelante établit que le licenciement de l'intimée est justifié par des motifs économiques et organisationnels totalement étrangers à l'état physique qui résulte de la grossesse de l'intimée.

L'indemnité de protection n'était pas due.

L'appel incident est non fondé sur ce point.

3.3. Indemnité pour licenciement abusif.

La matière est régie par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel dispose : « *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur...* ».

L'ouvrier bénéficie, de par cette disposition, d'une présomption réfragable du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Si l'article 63 précité ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et, bien entendu, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et par-là, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur, en l'occurrence, sanctionner l'usage anormal du droit de licencier.

En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'employeur n'est, toutefois, pas lié par les motifs repris dans la lettre contenant notification du congé ou dans le certificat de chômage C4.

Il lui est ainsi loisible d'établir dans le cours de la procédure les motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, révèlent le lien existant soit entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit entre le licenciement et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (C.T. Mons, 3^{ème} ch., RG 19.465, 16 mai 2006, juridat, JS 62018) ..

Toutefois, les motifs doivent exister au moment du licenciement. Cette exigence ne doit pas être confondue avec la preuve des faits allégués laquelle peut être rapportée ultérieurement.

L'appelante entend établir que le licenciement de l'intimée était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Comme la cour l'a relevé ci-avant, l'appelante établit qu'elle était contrainte de modifier la gestion de son entreprise, que, fin 2012, sa situation économique lui imposait de réduire ses charges salariales et que, confrontée à ces contraintes, son choix s'est logiquement porté sur le membre du personnel le moins qualifié.

Il s'ensuit que l'appelante renverse la présomption instituée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et qu'aucune indemnité n'est due.

L'appel principal est fondé.

Dès lors que l'intimée succombe dans sa demande originaire, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens d'instance, étant l'indemnité de procédure.

Elle sollicite la réduction des indemnités de procédure au montant minimum, soit 687,50 €.

Aux termes de l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire, « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point* ».

L'intimée établit qu'elle bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne de manière telle qu'il sera fait droit à la demande de réduction. L'appelante n'invoque pas une situation manifestement déraisonnable.

Quant à la procédure d'appel, dès lors que l'intimée triomphe partiellement dans son appel incident (motifs décisifs concernant l'information de l'employeur), il y a lieu de compenser les dépens.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit les appels.

Déclare l'appel principal fondé.

Déclare l'appel incident non fondé en ce qu'il vise l'indemnité de protection de la maternité et l'indemnité pour licenciement abusif ;

Réforme le jugement querellé en ce qu'il :

- dit que l'intimée n'apporte pas à suffisance de droit la preuve de la connaissance de sa grossesse par l'employeur ;
- dit fondée la demande en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- condamne la SPRL DECOCOUTURE à payer à Madame Z.G. la somme brute de 10.822,93 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 27 avril 2013 ainsi qu'aux dépens de l'instance liquidés à 1.210 €, étant l'indemnité de procédure.

Le confirme pour le surplus.

Condamne l'intimée aux frais et dépens de première instance liquidés par l'appelante à 1.210 € mais réduits à 687,50 € ;

Compense les frais et dépens de l'instance d'appel ;

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la cour du travail, composée de :

Madame P. CRETEUR, Conseiller président la chambre,
Monsieur E. VERCAEREN, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. BOUSARD, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
assistés de :

Madame V. HENRY, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

V. HENRY

E. VERCAEREN

A. BOUSARD

Le Président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 24 février 2016 par Madame P. CRETEUR, conseiller, avec l'assistance de Madame V. HENRY, greffier.

Le Greffier,

Le Président,