



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2014 / 2162

Date du prononcé

3 septembre 2014

Numéro du rôle

**2013/AB/370 et
2013/AB/378**

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000031321-0001-0016-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Connexité

Arrêt contradictoire

Définitif

LA S.A. EUROPRO, dont le siège social est établi à 1180 BRUXELLES, Chaussée de Waterloo 935,

partie appelante,
représentée par Maître WANTIEZ Claude, avocat à BRUXELLES.

contre

Madame V

partie intimée,
représentée par Maître BERVOETS Bruno, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

Indications de procédure

La SA EUROPRO a fait appel, le 2 avril 2013 (affaire inscrite sous le n° de R.G. 2013/AB/370) et le 4 avril 2013 (affaire inscrite sous le n° de R.G. 2013/AB/378), d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 19 février 2013.

Les affaires doivent être jointes, s'agissant du même recours introduit par erreur à deux reprises contre un seul et même jugement.

Ce jugement n'a pas été signifié. L'appel est recevable.



La partie intimé a déposé ses conclusions le 1^{er} juillet 2013, ses conclusions additionnelles le 30 septembre 2013 et ses conclusions de synthèse le 29 novembre 2013.

La cause a été plaidée lors de l'audience publique du 4 juin 2014.

La cause a ensuite été mise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

Il ressort des pièces produites par les parties que :

- Le 5 octobre 2010, Madame C V (ci-après : « l'intimée ») a été engagée par la SA EUROPRO (ci-après : « la société » ou « l'appelante ») en qualité d'assistante commerciale, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu pour une durée indéterminée avec une période d'essai de six mois.
- Le 24 août 2011, l'intimée a notifié à la société, par courrier recommandé et par e-mail, qu'elle était enceinte.
- Par lettre recommandée du 26 août 2011, la société a notifié à l'intimée la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de trois mois débutant le 1^{er} septembre 2011. Le signataire de la lettre, Monsieur A D , administrateur délégué, s'y référait à un entretien du 23 août 2011 à 15 heures avec Madame V

- Le 5 septembre 2011, par lettre recommandée émanant de son conseil, l'intimée a contesté que le licenciement fût la suite de l'entretien du 23 août 2011 et a rappelé la chronologie des événements :

1. Le 23 août 2011, Monsieur A l'a convoquée pour un entretien au cours duquel il a abordé certaines difficultés rencontrées par l'intimée dans le traitement des commandes passées par les bureaux étrangers de la société. Il en est ressorti que l'intimée était totalement étrangère à ces difficultés et que la société ne souhaitait pas mettre fin à son contrat de travail ;
2. Le 24 août 2011, il n'est fait aucune allusion à l'entretien de la veille et le traitement des commandes en cours se poursuit normalement ;
3. Le 25 août 2011, suite à la notification faite par l'intimée de son état de grossesse, Monsieur A la convoque et lui fait part de son mécontentement par rapport à sa grossesse et aux conséquences que celle-ci aura pour l'entreprise ;
4. Le 26 août 2011, la société envoie la lettre notifiant à l'intimée la fin de son contrat de travail. L'exécution du contrat se poursuit cependant, sans allusion à l'entretien du 23 août 2011.

- Par lettre du 21 septembre 2011, le conseil de la société a contesté la version de l'intimée et a indiqué que le 23 août 2011, l'intimée avait fait l'objet d'une évaluation et que Monsieur A lui avait fait part de son mécontentement sur ses performances et sur sa gestion. Lors de cet entretien, l'intimée n'a pas signalé sa grossesse. Le lendemain, 24 août 2011 vers 16 heures, Monsieur A fait savoir à l'intimée qu'elle devait rester au bureau car il souhaitait s'entretenir avec elle. Celle-ci a toutefois quitté le bureau à 17 heures 10 sans avertir Monsieur A. A 21 heures 30, elle lui a envoyé un e-mail pour lui annoncer sa grossesse. Quant aux raisons du licenciement, le conseil de la société invoque ce qui suit :

« ... depuis la fin de l'année passée, la société connaît une situation financière difficile » concrétisée » par les éléments suivants :

- o Perte de +/- 800.000 €
- o Difficultés de cash flow
- o Difficultés de financement auprès des banques

En janvier 2011, un plan de rétablissement a été adopté et les mesures suivantes ont été prises :



- Réduction drastique des dépenses courantes ;
- Réduction de la masse salariale par l'adoption des mesures de chômage partiel à partir du mois de mars 2011 et étant venu à échéance le 11 septembre 2011.

Malgré ces mesures, la masse salariale est restée trop importante.

Il a donc été décidé de :

- o Supprimer un poste au département « sourcing » (août 2011) ;
- o Supprimer un poste de designer (en cours)
- o Supprimer un poste au département commandes (en cours)

Face à cette situation, le poste de gestion des commandes a été réévalué et c'est dans ce cadre que votre cliente a été évaluée – négativement comme vous le savez.

A aucun moment la société n'a fait de promesse quant à la poursuite des collaborations.

Au contraire, s'il n'a pas directement été fait mention de son licenciement le 23 août 2011, la société a par contre insisté sur ses lacunes. ».

- Le 7 octobre 2011, le conseil de l'intimée a répondu point par point au contenu de la lettre de l'avocat de la société et a réclamé en faveur de sa cliente le paiement des sommes suivantes :

- 20.689,63 € à titre d'indemnité prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,
- 20.689,63 € à titre d'indemnité visée à l'article 23, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

- Il ressort de la pièce 8 du dossier de l'appelante que la collaboration professionnelle entre les parties s'est poursuivie jusqu'en janvier 2012 (billet de paie afférent à janvier 2012, faisant état de 9 jours prestés et d'1 jour férié).

1.2. La demande originale.

Par citation introductive d'Instance signifiée le 9 février 2012, l'actuelle intimée, demanderesse originale, a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.



Elle postulait la condamnation de la société à lui payer :

1. 21.384,54 € au titre d' « indemnités sur pied de l'article 40 de la loi du 16/03/71 »
2. 21.384,54 € au titre d' « indemnités sur pied de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10/05/07 »
3. 10.692,27 € au titre d' « indemnités compensatoires de préavis »

Soit un total de 53.461,35 €

Elle émettait des « réserves quant au paiement des jours prestés en 2012 ainsi que le pécule de vacances, et le prorata de 13^{ème} mois qui en découlent ».

Elle postulait la condamnation de la société au paiement des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

1.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 19 février 2013, le Tribunal du travail de Bruxelles (2^{ème} chambre) a décidé ce qui suit :

« Après avoir constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire,

Entendu Monsieur FUNCK, Substitut de l'Auditeur du Travail près le Tribunal du Travail de Bruxelles en son avis verbal,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'action recevable, et la demande fondée dans la mesure ci-après précisée,

Par conséquent,

Condamne la s.a. EUROPRO à verser à Madame V. C. sous déduction des retenues sociales et fiscales qui trouvent à s'appliquer en l'espèce, la somme de 21.384,54 EUR au titre d'indemnité forfaitaire visée à l'article 40, § 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail,

Condamne la s.a. EUROPRO aux intérêts, calculés au taux légal, sur cette somme depuis le 7 octobre 2011,

Déboute Madame V. C. du surplus de sa demande.



Condamne la s.a. EUROPRO aux dépens de l'Instance, liquidés à la somme de 193,00 + 2.750,00 EUR [lire : par] Madame V. C et taxés par le tribunal à la somme de 193,00 + [2 :5 x (2.750,00)] = 1.293,00 EUR, au titre des frais de citation et de l'indemnité de procédure.

Délaisse à la s.a. EUROPRO ses propres dépens. ».

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Par sa requête d'appel et ses conclusions de synthèse d'appel, l'appelante, la SA EUROPRO, demande à la Cour du travail de :

- déclarer son appel recevable et fondé,
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il la condamne au paiement de 21.384,54 € au titre d'indemnité de la maternité,
- confirmer le jugement dont appel en ce qu'il déboute Madame V de toutes ses autres demandes,
- condamner Madame V aux dépens des deux instances.

II.2.

Madame C V intimée au principal, postule que l'appel de la société soit déclaré non fondé et que le jugement dont appel soit confirmé en ce qu'il condamne la SA EUROPRO au paiement de 21.384,54 € sur pied de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 7 octobre 2011.

L'intimée au principal forme appel incident et demande que la société soit condamnée à lui payer :

- 21.384,54 € sur pied de l'article 23 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 7 octobre 2011,
- 10.692,27 €, à augmenter des intérêts judiciaires,
- les entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.



III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

A. Quant à l'indemnité de protection de la femme enceinte.

III.1.

L'article 40, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail 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 1^{er}, 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. ».

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 (Cour trav. 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 (Cour trav. 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 (Cour trav. Bruxelles, 12 janvier 1994, R.G. n° 27.327, www.juridat.be)
- mais également, la sincérité des motifs (Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2006, R.G. n° 47.218 ; Cour trav. Mons, 21 février 1983, J.T.T., 1083, p. 121),



- ainsi que le lien de causalité entre les faits étrangers et le licenciement (à ce sujet, voy. Cour trav. Liège, 20 décembre 1999, *B.F.A.R.*, 2000, n° 223/224, p. 146, note J. JACQMAIN).

L'employeur qui justifie le licenciement d'une travailleuse enceinte par la nécessité de réduire le personnel doit prouver l'existence effective de cette nécessité. Il est cependant seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe.

III.2.

En l'espèce, la lettre de licenciement signifiée le 26 août 2011 n'est pas motivée mais elle indique faire suite à un entretien du 23 août 2011 entre l'administrateur délégué, Monsieur A , et l'intimée, en présence de Madame V .

Les parties sont contraires en fait quant à la teneur de cet entretien (dont il n'existe pas de compte-rendu) mais il est un fait acquis au débat qu'il n'a pas été fait mention du licenciement de l'intimée lors de celui-ci (cf. lettre du conseil de la société du 21 septembre 2011). De même, il est avéré que l'intimée n'a pas signalé son état de grossesse au cours de cet entretien.

Les raisons du licenciement ont été précisées pour la première fois dans le courrier du 21 septembre 2011 que le conseil de la société a adressé au conseil de l'intimée (voir le passage reproduit plus haut, dans l'exposé des faits). Elles sont à nouveau invoquées dans les conclusions prises pour la société tant en première instance qu'en appel.

Elles concernent à la fois les capacités et performances professionnelles de l'intimée et des motifs d'ordre économique.

III.3.

La société soutient que l'intimée aurait fait l'objet, le 23 août 2011, d'une évaluation négative et que Monsieur A lui aurait fait part à cette occasion de son mécontentement sur ses performances et sa gestion.

Comme déjà relevé plus haut, la société ne produit aucun rapport de l'entretien du 23 août 2011 ni aucun rapport d'évaluation du travail de l'intimée. Elle ne produit même pas la convocation à cet entretien ni l'ordre du jour de celui-ci. Elle ne verse pas à son dossier une attestation de Madame V également présente lors de l'entretien et qui pourrait préciser l'objet et le contenu de celui-ci. Elle n'offre pas de prouver ce fait par toutes voies de droit.

Par ailleurs, il ne ressort d'aucun élément du dossier que l'intimée aurait reçu des remarques ou des avertissements écrits à propos de la qualité de son travail avant la notification de son état de grossesse.



Rien ne permet donc de vérifier l'existence réelle du motif invoqué lié à la valeur professionnelle de l'intimée.

III.4.

En ce qui concerne les motifs économiques, il incombe à la société d'apporter la preuve que c'est bien la « *situation financière difficile « concrétisée » par les éléments suivants :*

- *Perte de +/- 800.000 €*
- *Difficultés de cash flow*
- *Difficultés de financement auprès des banques »*

qui l'a amenée à prendre la décision de rompre le contrat de travail de l'intimée et seulement ces raisons, indépendamment de l'état de grossesse de Madame V.

En effet, il ne suffit pas d'établir des faits étrangers à l'état physique de la travailleuse mais aussi la relation causale entre ceux-ci et la décision de rompre (en ce sens, Cour trav. Liège (section Namur), 19 mai 2009, R.G. n° 8610/08).

A l'appui de ses allégations, l'appelante produit les comptes annuels de la SA EUROPRO pour l'exercice comptable se clôturant au 30 juin 2011. Il n'en ressort pas que le chiffre d'affaires aurait diminué de 800.000 €. La situation semble au contraire s'être redressée à partir du 1^{er} janvier 2011 par rapport à l'année 2010.

Dans le rapport de gestion relatif aux comptes annuels couvrant la période du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2011, établi en vue de l'assemblée générale du 6 décembre 2011, on peut lire les commentaires suivants : « *Le résultat déficitaire pour l'année civile 2010 s'explique par des opérations non rentables et des problèmes exceptionnels sur commandes.*

Afin de retrouver la rentabilité, nous avons pris diverses mesures que nous détaillons ci-dessous, celles-ci se sont déjà traduites dans les résultats du premier semestre 2011 : (...) ».

Ces données ne permettent pas de vérifier le motif économique allégué.

La société produit également une lettre de l'ONEM l'informant qu'elle est considérée comme une entreprise en difficulté et qu'à ce titre, elle peut faire usage de la mesure en matière de suspension de crise-employés et de la mesure en matière de crédit-temps de crise. Force est cependant de constater que cette lettre date du 10 mars 2011 et que les mesures accordées sont applicables à dater du 7 mars 2011. La société ne prouve pas qu'elle a fait usage de ces mesures.

La société dépose un tableau censé démontrer une réduction du personnel entre 2008 et 2013. Il n'en ressort pas que son effectif aurait diminué durant la période allant du 1^{er} janvier 2010 au 30 juin 2011. Du reste, l'intimée a été engagée en octobre 2010. Il semble



qu'il y ait eu des licenciements entre le 1^{er} juillet 2011 et le 30 juin 2012 (dont celui de l'intimée) mais il apparaît également qu'il y a eu des engagements durant la même période.

L'intimée relève que, dans le courant du mois de septembre 2011, la société a engagé une nouvelle employée, Madame M B , pour la remplacer.

La société soutient que cet engagement n'a pas été effectué par la SA EUROPRO mais par une société française « EBF », agent commercial de l'appelante.

L'intimée rétorque à cela que « EBF » est l'abréviation de « EUROPRO Belgique France » une société française dont les statuts (produits par l'intimée) révèlent que Monsieur D A en est le gérant et l'actionnaire direct à 99%. Même s'il s'agit de deux entités juridiques distinctes, leurs impératifs financiers sont communs.

L'intimée produit également une offre d'emploi de la SA EUROPRO datant du 30 mars 2012, relative à des activités de gestion logistique, activités connexes à celles qu'exerçait l'intimée.

III.5.

De ces éléments, il ressort que la société appelante reste en défaut de prouver de manière suffisante l'existence de faits objectifs établissant la réalité des raisons économiques qu'elle invoque et surtout, la nécessité de licencier l'intimée qui en découlerait.

En outre, la Cour du travail constate que la société ne démontre pas à suffisance le lien de cause à effet entre les pertes économiques alléguées et le licenciement de l'intimée.

Au contraire, le fait que la décision de licencier ait été notifiée immédiatement après l'annonce de la grossesse, alors qu'il n'avait été question de licenciement, ni lors de l'entretien du 23 août 2011, ni le lendemain, est révélateur du lien entre l'annonce de l'état de grossesse et la décision de l'employeur de mettre fin à la relation contractuelle.

A cet égard, la cour rejoint la position des premiers juges exprimée dans les termes suivants :

« En tout état de cause, même si, à la sortie de l'entretien du 23 août 2011, Madame V. a pu craindre pour son emploi, raison pour laquelle elle a déclaré son état de grossesse, il semble que ce soit bien la notification de cette grossesse qui paraît avoir amené l'employeur à porter son choix sur la personne de Madame V. »

Le motif déterminant qui semble avoir poussé l'employeur à se séparer de Madame V. ne tiendrait dès lors pas aux circonstances étrangères à l'état de grossesse de Madame V. mais bien à cet état de grossesse déclaré. »



Le fait que, le cas échéant, la société ait planifié le licenciement de l'intimée avant d'avoir connaissance de l'état de grossesse de celle-ci, n'infirme en rien la position de la Cour du travail quant à l'absence de preuve suffisante de la relation causale entre les motifs étrangers invoqués et la décision de rompre.

III.6.

En conséquence, c'est à bon droit que le jugement dont appel décide que l'employeur ne rapporte pas la preuve que sa décision de licencier Madame V. est étrangère à l'état physique résultant de la grossesse de celle-ci.

Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qui concerne ce chef de demande en son principe.

III.7.

Il sera également confirmé en ce qui concerne le montant de l'indemnité forfaitaire allouée par le Tribunal du travail, montant non contesté comme tel par la société appelante.

B. Quant à l'indemnité pour discrimination fondée sur le genre.

III.8.

L'article 4, §1, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes énonce que :

« Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».

L'article 5, 5° définit la distinction directe comme : *« la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».*

L'article 5, 6° définit la discrimination directe comme une *« distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ».*

En vertu de son article 6, § 2, 2°, la loi s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne la relation de travail et notamment la décision de licenciement.

L'article 23 de cette même loi dispose que :



« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euro ; ce montant est porté à 1300 euro dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le blais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

L'article 33, § 1er dispose que :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. ».

III.9.

Le licenciement d'une travailleuse enceinte apparaît contraire au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes lorsqu'il est consécutif à l'annonce de l'état de



grossesse et que l'employeur ne prouve pas qu'il a été décidé pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse.

En l'espèce, le licenciement est en lien avec l'annonce par l'intimée de son état de grossesse et la société ne renverse pas la présomption de discrimination qui découle de ce lien.

La société n'établit pas le caractère non discriminatoire du licenciement.

En principe donc l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 devrait trouver à s'appliquer.

Cependant, la protection de la maternité telle qu'elle prévue par l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 assure déjà une protection identique à celle qui découle de la loi anti-discrimination.

L'objet de la protection étant identique, la cour est d'avis qu'il n'y a pas lieu de cumuler les indemnités.

En effet, la qualité de femme de la travailleuse enceinte ne peut lui conférer une protection anormalement accrue face à un licenciement.

L'indemnisation prévue par l'article 23, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 ne vise pas à accorder à la femme enceinte une position privilégiée mais à lui assurer une protection découlant du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

III.10.

En conséquence, la cour considère, comme les premiers juges mais pour d'autres motifs, qu'il n'y a pas lieu d'allouer l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération à l'intimée, appelante sur incident.

L'appel incident sera dès lors déclaré non fondé.

C. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

III.11.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 prévoit expressément que l'indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois est due par l'employeur « *sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.* ».

Par ailleurs, la rupture étant irrégulière, le préavis pourrait être considéré comme nul.



Cependant, la nullité du préavis donné par une partie n'affecte pas la validité du congé (Cassation, 23 mars 1981, *Chr.D.S.*, 1981, p. 125 et *J.T.T.*, 1981, p. 2040). La sanction du préavis nul consiste dans le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La travailleuse enceinte qui reçoit son préavis et qui entend contester la rupture doit contester celle-ci immédiatement en ne prestant pas son préavis et en réclamant l'indemnité de rupture.

III.12.

En l'espèce, l'intimée, appelante sur incident, a presté son préavis.

Il ne peut lui être accordé l'indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois de rémunération qu'elle réclame.

A cet égard également, son appel incident apparaît non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties, ainsi que le Ministère public en son avis oral ;

Joint les dossiers R.G. N° 2013/AB/370 et R.G. n° 2013/AB/378 qui constituent une seule et même affaire.

Déclare l'appel principal recevable et non fondé.

Déclare l'appel incident recevable et non fondé.

Confirme le jugement dont appel y compris en ce qui concerne les dépens.

Délaisse à la SA EUROPRO les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel liquidés à ce jour en faveur de Madame C \ à la somme de 2.750 €, étant l'indemnité de procédure de base.

