

Rep.N°.

9009/891

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 AVRIL 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

**L'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE
INSTITUT INTER NATIONES**, dont le siège social est sis à D-
80637 Munich, Dachauerstrasse, 122, ayant un bureau de
représentation à 1040 Bruxelles, rue Belliard, 58 ;

**Appelante au principal,
intimée sur incident,**
comparaissant par son conseil Maître A. Jacobs – von Arnould, avocat à
Bruxelles ;

Contre:

Madame P

Marion

**Intimée au principal,
appelante sur incident,**
comparaissant par son conseil Maître F. Vangansberg loco Me X.
Vangansberg, avocat à Tournai ;

★

★

★

L'article 3 du contrat prévoyait que « *la relation de travail est limitée du 01.02.2005 au 31.12.2005* ».

Le GOETHE INSTITUT demanda à Madame P de quitter les lieux lorsqu'elle se présenta au travail le 3 janvier 2006, premier jour ouvrable suivant le 31 décembre 2005.

Madame P. considérant qu'elle se trouvait dans les liens d'un contrat à durée indéterminée eu égard à la succession de ses trois contrats à durée déterminée, postula le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTERNATIONES considéra quant à elle qu'au moment de la rupture, Madame P se trouvait dans les liens d'un contrat dont le terme était clairement fixé au 31 décembre 2005, en manière telle qu'elle n'était redevable d'aucune indemnité de préavis.

Madame P. cita donc son employeur devant le Tribunal du travail de Bruxelles sollicitant celui-ci de condamner l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTERNATIONES à lui payer :

- à titre principal : un montant de 21.068,82 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - à titre subsidiaire : un montant de 14.991,87 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- majorés des intérêts ainsi que des frais et des dépens de l'instance.

Aux termes de son jugement rendu le 20 mars 2007, le Tribunal fit partiellement droit à la demande de Madame P et condamna l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTERNATIONES à payer à celle-ci la somme brute de 14.045,88 € à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 3 janvier 2005.

Le Tribunal débouta Madame P du surplus de sa demande et condamna l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTERNATIONES aux dépens de l'instance.

La motivation de ce jugement est libellée comme suit :

« 1. La nature des contrats de travail conclus entre les parties : durée déterminée ou indéterminée ? »

Le contrat de travail conclu entre les parties le 31 août 2004 et celui conclu le 28 janvier 2005 présentent une difficulté d'interprétation : ils prévoient que la relation de travail est limitée dans le temps (au 31 décembre 2004 pour le 1er contrat et au 31 décembre 2005 pour le second), mais se réfèrent aux articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 pour ce qui concerne « les préavis après la période d'essai ». Or, ces dispositions légales concernent les contrats de travail à durée indéterminée.

Il importe de déterminer s'il s'agissait de contrats de travail conclus pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée, les règles applicables à la cessation de ces deux types de contrats étant différentes.

S'agissant de conventions, les contrats de travail doivent être interprétés au moyen des règles applicables en matière contractuelle. La règle cardinale en la matière est qu'il faut rechercher l'intention commune des parties, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes du contrat (article 1156 du Code civil).

En l'espèce, le Tribunal estime que les parties ont eu l'intention de conclure des contrats de travail à durée déterminée. Cette interprétation se fonde sur les éléments suivants :

- l'article 3 des contrats signés le 31 août 2004 et le 28 janvier 2005 fixe les limites de la relation de travail dans le temps de manière inconditionnelle, et ne fait aucune allusion au fait que les contrats pourraient éventuellement être résiliés avant le terme ;*
- cet article 3 a été spécialement convenu entre les parties, alors que l'article 11, qui se réfère aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 en matière de préavis, est manifestement une disposition type qui ne considère pas la situation particulière de Madame P ; l'article 11 contient d'ailleurs des alinéas relatifs aux contrats de travail avec clause d'essai, alors que les contrats de travail conclus entre les parties précisaient qu'il n'y avait pas de période d'essai, cet article concerne en outre les employés et les ouvriers ;*
- la convention signée le 17 décembre 2004, bien avant la naissance du litige, exprime la volonté commune des parties de prolonger le contrat de travail à durée déterminée.*

S'agissant de contrats de travail à durée déterminée, l'article 11 du premier et du troisième contrat, se référant aux articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 pour ce qui concerne « les préavis », est dénué de pertinence. A supposer qu'elle soit interprétée comme autorisant les parties à mettre fin au contrat de travail avant le terme moyennant un préavis – ce qui ne ressort pas de sa rédaction – en tout état de cause faudrait-il considérer cette clause comme nulle en vertu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, frappant de nullité toute disposition d'un contrat de travail visant à restreindre les droits garantis par la loi aux travailleurs.

2. Application des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée

2.1. Préliminaire : jurisprudence de la Cour de cassation

Les parties ayant conclu des contrats de travail à durée déterminée, le Tribunal doit mettre en œuvre les dispositions légales applicables à

cette catégorie de contrats.

Ce faisant, le Tribunal ne contredit pas la jurisprudence de la Cour de cassation dans ses arrêts des 6 avril 1998, 23 septembre 1998 et 8 décembre 2003 (Pas., p. 194 ; Pas. 1992, p. 69 et JTT 2004, p. 185).

En effet :

- les deux premiers arrêts concernent la même espèce, à savoir un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, mais prévoyant également qu'il prendrait fin au plus tard le 31 octobre 1991 ; la Cour de cassation a estimé que le juge du fond pouvait, sans méconnaître la force obligatoire du contrat, l'interpréter comme un contrat de travail à durée indéterminée et appliquer les règles régissant pareil contrat ;*
- le troisième arrêt concernait également un contrat qualifié par le juge du fond comme un contrat de travail à durée indéterminée, ce que l'auteur du pourvoi n'a pas remis en cause.*

En l'occurrence, le Tribunal qualifie au contraire les contrats conclus entre les parties de contrats à durée déterminée, de sorte que les arrêts précités de la Cour de cassation ne sont pas pertinents pour trancher ce litige.

2.2. Application de l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978

Par dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, l'article 10 bis de la même loi autorise la conclusion de contrats successifs pour une durée déterminée aux conditions suivantes :

- maximum quatre contrats*
- durée minimale de chaque contrat : trois mois*
- durée totale maximale : deux ans.*

En l'occurrence, les parties ont conclu un premier contrat pour la période du 6 septembre au 31 décembre 2004. Par une convention du 17 décembre 2004, elles ont entendu «prolonger» ce contrat jusqu'au 31 janvier 2005.

Or, un contrat de travail conclu pour une durée déterminée indique nécessairement la date fixe à laquelle il prendra fin (Cass., 21 mars 1988, pas., p. 869). Par ailleurs, un tel contrat doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service (article 9 de la loi du 3 juillet 1978). Il en découle qu'il n'est pas possible de «prolonger» un contrat de travail à durée déterminée au cours de l'exécution de celui-ci ; pareille « prolongation » doit s'analyser comme la conclusion d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée.

Les parties ont donc conclu, le 17 décembre 2004, un deuxième contrat de travail à durée déterminée d'un mois : du 1er janvier au 31 janvier 2005.

Ce deuxième contrat de travail ne répond pas à la condition d'une durée minimale de trois mois pour chaque contrat, posée par l'article 10 bis de la loi. Les contrats successifs à durée déterminée conclus entre les parties n'entrent dès lors pas dans le cadre fixé par cette disposition légale.

C'est à tort que le Goethe Institut soutient que la durée insuffisante du deuxième contrat de travail serait sans incidence dès lors qu'il a été suivi d'un troisième contrat, d'une durée de onze mois. La conséquence du non respect des conditions fixées par l'article 10 bis n'est en effet pas la prolongation de la durée du contrat jusqu'à trois mois, mais réside dans la perte du bénéfice de la dérogation aux dispositions, plus sévères, de l'article 10 de la loi. Par ailleurs, la conclusion d'un troisième contrat ne permet pas de présumer que Madame F aurait renoncé à invoquer l'insuffisance de la durée du deuxième contrat au regard de l'article 10 bis de la loi.

2.3. Application de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978

En vertu de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, « lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes ».

En l'occurrence, les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée, sans interruption. Elles sont dès lors censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si le Goethe Institut prouve que cette succession de contrats était justifiée.

Le Goethe Institut avance, comme justification, l'intérêt de Madame P qui aurait elle-même demandé à conclure le deuxième contrat pour une durée d'un mois afin d'avoir le temps de réfléchir à l'opportunité d'accepter ou de refuser la prolongation d'un an qui lui était proposée. Madame P conteste cette version des faits.

En tout état de cause, à supposer même que la conclusion du deuxième contrat ait été justifiée par ce motif – ce qui reste douteux – le Goethe Institut n'avance aucun motif susceptible de justifier la conclusion du troisième contrat à durée déterminée.

Le Goethe Institut ne prouve dès lors pas que la succession des trois contrats était justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

2.4. Conclusion

Pour les raisons exposées ci-dessus, les parties sont censées avoir conclu un contrat de travail pour une durée indéterminée.

3. L'indemnité compensatoire de préavis due à Madame P.

Le Goethe Institut ne conteste pas s'être opposé à la poursuite du travail de Madame F. le 3 janvier 2005, considérant que son contrat de travail était arrivé à terme. Or, le contrat de travail entre les parties n'avait pas de terme valable puisqu'il est censé avoir été conclu pour une durée indéterminée, pour les motifs déjà exposés.

Ce faisant, le Goethe Institut a mis fin, le 3 janvier 2005, au contrat de travail à durée indéterminée qui le liait à Madame P.

Il lui est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T. p. 62).

En l'occurrence, au moment du licenciement, Madame P. était âgée de 40 ans et 1 mois, avait une ancienneté d'1 an et 4 mois, une rémunération annuelle de 42.137,64 euros et exerçait la fonction de chargée de cours de langue.

La circonstance qu'elle est de nationalité allemande, et qu'elle se serait expatriée en Belgique pour cet emploi, est sans incidence sur ses chances de reclassement professionnel. Il n'est, par ailleurs, pas établi que le Goethe Institut l'aurait poussée à renoncer à d'autres opportunités d'emploi.

Compte tenu de l'âge, de l'ancienneté, de la rémunération et de la fonction de Madame F. au moment du licenciement, le Tribunal estime le préavis raisonnable auquel elle avait droit à 4 mois. Goethe Institut lui est, dès lors, redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération, soit 14.045,88 euros brut ».

L'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTERNATIONALES fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

L'appelante au principal fait grief au premier juge d'avoir :

«

- violé le principe du dispositif en qualifiant la relation contractuelle originaire nouée entre les parties de contrat de travail à durée déterminée, alors que ces dernières s'étaient, dans leurs dernières conclusions, expressément accordées sur la qualification juridique de « contrat à durée indéterminée » ;
- considéré à tort qu'elle n'apportait pas la preuve d'un quelconque motif légitime conduisant à permettre la succession de plusieurs contrats à durée déterminée, sans qu'ils ne soient présumés comme formant un seul et même contrat à durée indéterminée ;
- jugé que, par application de l'article 10 de la loi sur le contrat du travail, l'ensemble de la relation contractuelle nouée entre les parties était de type indéterminé alors que, selon elle, « rien ne s'opposait plus à ce que, de commun accord, les parties s'accordassent ensuite soit sur un dernier contrat à durée déterminée autorisé cette fois par l'article 10bis de la loi sur le contrat de travail, soit sur une nouvelle prolongation à durée indéterminée affectée d'un terme expirant le 31.12.05... » puisque le contrat initial conclu pour une durée déterminée « s'était transformé en un contrat à durée indéterminée par l'effet d'une première prolongation irrégulière jusqu'au 31.01.05 » ;
- jugé erronément que la fin de la relation contractuelle a pris cours le 03.01.05 et, partant, faisant courir les intérêts légaux à partir de cette date ».

L'appelante au principal sollicite partant la Cour de mettre à néant le jugement déféré et de condamner Madame P aux frais et dépens des deux instances.

Madame P a pour sa part interjeté appel incident du jugement déféré considérant que le premier juge eût dû condamner l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTER NATIONES à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de rémunération.

Elle soutient à titre subsidiaire que le premier juge eût dû en tout cas condamner l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTER NATIONES à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de rémunération.

Madame P sollicite enfin la Cour de céans de condamner l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE-INSTITUT INTER NATIONES aux frais et dépens des deux instances qu'elle liquide comme suit :

mise au rôle et citation :	108,97 €
indemnité de procédure (1ère inst.) :	4.000,00 €
indemnité de procédure d'appel :	4.000,00 €
	8.108,97 €

III. EN DROIT

La Cour qui rappelle que l'appelante au principal sollicite l'écartement des conclusions de l'intimée au principal au motif qu'elles auraient été communiquées tardivement, constate que le dernier écrit de conclusions de l'intimée au principal qui est le seul écrit auquel elle peut avoir égard, a été déposé au greffe dans le délai prescrit par l'ordonnance de mise en état judiciaire du 17 octobre 2007.

En ce qui concerne le fond, la Cour entend rappeler d'emblée que si le juge est certes tenu par la qualification que les parties ont donné à leur convention, ce n'est que dans la mesure où les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure cette qualification.

Le juge doit donc examiner les éléments qui lui sont soumis pour vérifier si ceux-ci ne contredisent pas la qualification que les parties ont donné à leur convention (Cass. 28 avril 2003, J.T.T., 2003, p.261 ; voy. encore dans ce sens Cass. 8 décembre 2003, J.T.T., 2004, p.122 ; Cass. 3 mai 2004, S030108 H, www.cass.be).

Le pouvoir du juge quant à ce n'est donc pas du tout limité ni restreint comme l'appelante au principal tend à le faire admettre.

La Cour observe par ailleurs que si l'appelante au principal entend également invoquer la violation du principe dispositif et du principe général du droit relatif au respect des droits de la défense produisant à ce propos un extrait de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 20 novembre 1986, force est de constater que cette décision considère que le juge ne viole les principes précités que s'il modifie d'office la qualification d'un acte litigieux non contesté par les parties sans les inviter à s'expliquer à ce sujet (Cass. 1^{ère} ch, 20 novembre 1986, RG 7604).

En l'espèce, la qualification des contrats est précisément contestée par les parties. La jurisprudence vantée n'est par conséquent pas d'application.

L'appelante au principal soutient également que l'intimée a, dans le cours de la procédure, tantôt considéré que les contrats conclus étaient des contrats à durée déterminée, tantôt qu'ils étaient des contrats à durée indéterminée.

La Cour observe que si Madame P fait état d'un contrat à durée indéterminée en termes de citation ainsi que dans ses premières conclusions déposées devant le Tribunal, c'est au regard du caractère successif des contrats à durée déterminée.

Il s'est, certes, opéré une certaine confusion dès lors que Madame F a effectivement soutenu, à titre principal, dans ses conclusions reçues au greffe du Tribunal le 5 décembre 2006 que dès le 6 septembre 2004 elle se trouvait dans les liens d'un contrat à durée indéterminée (voy. p.5 et suivantes des conclusions de Madame P reçues au greffe du Tribunal le 5

décembre 2006), thèse qu'elle reprendra devant la Cour de céans, mais à titre subsidiaire, dans les pages 11 et suivantes de ses conclusions de synthèse.

Ces apparents changements de positions ne sont en fait que les conséquences d'une stratégie juridique.

Madame P. s'en explique d'ailleurs en page 11 de ses conclusions de synthèse :

« Contrairement à ce que la partie adverse tente de faire accroire en conclusions d'appel, la présente argumentation subsidiaire ne constitue en aucune façon un soi-disant « solennel aveu judiciaire » mais uniquement une argumentation alternative visant à soutenir le droit légitime de la concluyente au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture brutale des relations contractuelles.

Contrairement à ce qu'affirme également de manière fort péremptoire la partie appelante, la concluyente ne soutient pas avec une prétendue assurance imperturbable tout et son contraire.

L'appelante semble ignorer que la première demande de la concluyente est de récupérer les indemnités auxquelles elle a droit en vertu des dispositions du droit du travail.

Le soutènement juridique de ses demandes peut varier et il est communément admis que des argumentations différentes soient présentées à titre principal et à titre subsidiaire par toutes parties comparissant en justice (suivant l'adage bien connu concernant la mission du Juge : « Donnes-moi le fait, je te donnerai le droit »).

Interdire la possibilité de soulever de telles argumentations serait réduire les droits de toutes parties à un procès à obtenir satisfaction au plan de sa propre demande ».

La Cour, qui observe que la façon dont les moyens et arguments de l'intimée au principal ont été présentés notamment devant le premier juge procède d'une certaine confusion, constate toutefois qu'il ne peut en être déduit quelque « aveu » de sa part.

La question de la qualification des contrats ayant lié les parties apparaît donc devoir être abordée au regard de l'ensemble des éléments de fait et de droit de la cause.

La Cour observe d'emblée à ce propos que les deux contrats de travail du 31 août 2004 et du 28 janvier 2005 sont, comme l'a pertinemment relevé le premier juge, des contrats « type » qui ont fait l'objet d'une individualisation relative à la rémunération et aux périodes de travail de Madame P.

Cela résulte des termes mêmes de ces contrats.

Ainsi, l'on observera par exemple que l'article 8 de ces contrats, relatif aux incapacités de travail dispose tant pour des contrats à durée déterminée que pour des contrats à durée indéterminée chaque type de contrat étant visé par cette même disposition.

Il en est de même de l'article 11 des contrats précités. Cet article dispose aussi bien pour les contrats à durée déterminée que pour les contrats à durée indéterminée, de même qu'il rencontre les hypothèses des délais prévus applicables tantôt aux employés, tantôt aux ouvriers.

Il en résulte que la référence à l'article 82§2 de la loi sur les contrats de travail, contenue dans cette disposition contractuelle ne peut être comprise comme concernant nécessairement le contrat de Madame P.

En ce qui concerne la thèse de l'appelante au principal, au terme de laquelle celle-ci soutient que les contrats du 31 août 2004 et du 28 janvier 2005 seraient des contrats de travail à durée indéterminée affectés d'un terme, on rappellera que le premier contrat précise en son article 3 que « *la relation de travail est limitée du 06.09.2004 au 31.12.2004* » et que le deuxième contrat prévoit en son article 3 également que « *la relation de travail est limitée du 01.02.2005 au 31.12.2005* ».

Les deux contrats faisant état d'une relation de travail « *limitée du au ...* » apparaissent bien être des contrats à durée déterminée.

On rappellera en effet que le verbe « *déterminer* » a précisément pour sens usuel « *marquer les limites de* » (voy. le dictionnaire LE PETIT ROBERT, p. 525).

Il ne résulte, par ailleurs du libellé des dispositions contractuelles précitées, aucune volonté des parties même implicite, de conclure un contrat à durée indéterminée affecté d'un terme.

Le premier juge a fait cette même observation précisant qu'il ne se trouvait dans les dispositions litigieuses aucune allusion à une faculté de résiliation.

L'appelante au principal fait certes grief au premier juge de « *s'en tenir à l'interprétation du silence d'un article isolé alors que toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier – 1161 c.c.* » (conclusions de l'appelante au principal, p.5).

Ce raisonnement n'est pas pertinent en l'espèce.

En effet, ce n'est pas parce qu'un texte ne mentionne pas ce que l'appelante au principal aurait souhaité y voir repris, que ce texte est silencieux. Le texte est tout simplement clair et il n'y a pas lieu de lui ajouter quelque précision ou condition qui n'y figure pas au motif que d'autres dispositions du contrat autoriseraient de l'interpréter précisément comme s'il contenait ces précisions ou conditions, alors qu'ainsi que cela fut précisé ci-avant, ces dispositions ne concernent pas la relation individuelle nouée entre les parties, étant des

dispositions d'un contrat « type » énumérant notamment des hypothèses dont Madame P ne relève pas, de toute évidence.

L'appelante au principal ne peut être davantage suivie lorsqu'elle invoque un arrêt rendu par la Cour de cassation le 23 septembre 1991 pour justifier la possibilité pour les parties à un contrat de travail de prévoir que celui-ci sera conclu pour une durée indéterminée affectée d'un terme.

En effet, les circonstances de fait soumises à l'appréciation de la Cour de cassation étaient totalement différentes de celles qui sont actuellement soumises à la Cour de céans.

Le contrat soumis à l'examen de la Cour de cassation prévoyait qu'il prendrait fin « *au plus tard* » à une date donnée, ce qui autorise la possibilité d'une résiliation à une date antérieure à celle fixée.

Or, aucune mention de ce genre ne figure dans les contrats conclus entre Madame P. et L'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE INSTITUT INTER NATIONES.

Il convient de relever enfin en ce qui concerne la qualification des contrats que les parties ont par ailleurs expressément qualifié le contrat du 31 août 2004 de contrat à durée déterminée, dans le document intitulé « *prolongation de contrat du 17.12.2004* ».

En ce qui concerne la qualification à donner précisément à cette « *prolongation* », la Cour observe que c'est pour de justes motifs que le premier juge a considéré « *qu'il n'est pas possible de prolonger un contrat de travail à durée déterminée au cours de l'exécution de celui-ci ; pareille prolongation doit s'analyser comme la conclusion d'un nouveau contrat de travail à durée déterminée* ».

C'est par ailleurs également avec pertinence que le premier juge constate que les contrats successifs à durée déterminée conclus entre les parties n'entrent pas dans le cadre fixé par l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978, le deuxième contrat qualifié par les parties de « *prolongation* » mais constituant, comme cela fut rappelé plus avant, un contrat à durée déterminée ne répondant pas à la condition de durée minimale de trois mois.

La Cour se réfère également pour l'application de l'article 10 de la loi du 03 juillet 1978 à la motivation du jugement déféré qui considère avec pertinence que « *Le Goethe Institut ne prouve (...) pas que la succession des trois contrats était justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes* ».

Il résulte dès lors de ce qui précède que l'appel principal n'est pas fondé.

La Cour considère en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis accordée à Madame P. par le premier juge, que celle-ci a été évaluée par ce dernier, compte tenu des critères habituels devant être pris en

considération, de manière tout à fait raisonnable et conforme au principe de proportionnalité.

Il y a donc lieu de confirmer également le jugement déféré sur ce point.

La Cour observe cependant que le Tribunal n'a pas précisé l'assiette des intérêts.

La rupture du contrat étant intervenue le 03 janvier 2006 soit postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 10 de la loi sur la protection de la rémunération tel que modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise, les intérêts doivent être octroyés sur les montants bruts.

La Cour observe par ailleurs que c'est effectivement à tort que le premier juge a fixé la date à partir de laquelle les intérêts sont dus au 03 janvier 2005 au lieu du 03 janvier 2006.

Il s'agit d'une erreur matérielle que la Cour entend rectifier.

L'appelante au principal « succombant » à son appel au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, sera en vertu de cette disposition, tenue au paiement des dépens d'appel.

Il n'y a toutefois aucune raison de condamner l'appelante au principal au paiement d'une nouvelle indemnité de procédure pour ce qui concerne la procédure mue devant le premier juge, ni même de modifier le montant de cette indemnité tel qu'évalué par celui-ci.

Si la loi du 21 avril 2007 est applicable aux affaires en cours, il sied de relever que la procédure de première instance se trouve clôturée, le jugement qui en est résulté et qui se trouve confirmé par le présent arrêt, condamnant l'appelante au principal précisément aux frais et dépens que Madame P réclamait.

La décision du premier juge n'étant entachée d'aucune erreur en ce qui concerne les frais et dépens, doit être confirmée également sur ce point.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de Madame P. en ce qu'elle postule un nouveau montant à titre d'indemnité de procédure de première instance et ce d'autant qu'elle n'a, outre les frais de citation et l'indemnité de procédure, pas réclamé devant le premier juge quelque dommage fondé sur les dispositions et principes mis en évidence par l'arrêt de la Cour de cassation du 2 septembre 2004 (J.L.M.B. 2004, p. 1320).

En ce qui concerne les dépens d'appel, il sied de rappeler que le montant de base de l'indemnité de procédure due en application de l'article 2 de l'Arrêté royal du 26 octobre 2007 est de 2.000 €.

L'intimée au principal postule toutefois le montant maximum prévu par la disposition précitée soit 4.000 € « *compte tenu des montants en litige* ».

Or, le montant des sommes réclamées ne figure pas parmi les critères limitatifs et exhaustifs prévus par l'article 7 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et frais d'avocat, autorisant la majoration ou la réduction de l'indemnité de procédure.

Il y a par conséquent lieu de limiter la condamnation de l'appelante au principal afférente aux frais et dépens de l'intimée au principal, à la seule indemnité de procédure d'appel ramenée à la somme de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident.

En déboute respectivement l'appelante au principal et l'appelante sur incident.

Confirme par conséquent le jugement déféré, en rectifiant toutefois l'erreur matérielle au terme de laquelle il fait courir les intérêts dus, à partir du 03 janvier 2005 au lieu du 03 janvier 2006, et en précisant également que ces intérêts doivent être calculés sur les montants bruts dus à Madame P ;

Condamne en outre l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE INSTITUT INTER NATIONES aux frais et dépens de l'appel liquidés par Madame P. à la somme de 4.000 € mais ramenée par la Cour à la somme de 2.000 €.

Délaisse à l'ASSOCIATION DE DROIT ALLEMAND GOETHE INSTITUT INTER NATIONES ses propres dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN

Conseiller

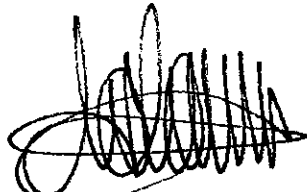
S. KOHNENMERGEN

Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN

Conseiller social au titre d'employé

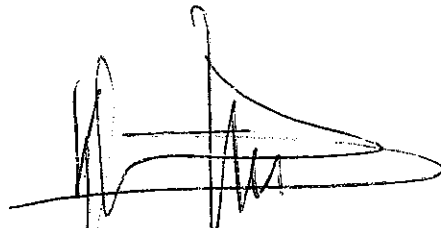
Assistés de G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



M. SEUTIN



S. KOHNENMERGEN



X. HEYDEN

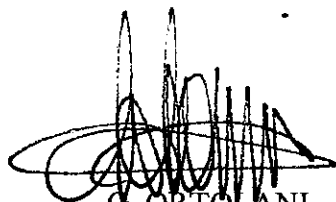
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt et un avril deux mille neuf, où étaient présents :

X. HEYDEN

Conseiller

G. ORTOLANI

Greffier



G. ORTOLANI



X. HEYDEN