Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du délégué du Bâtonnier de l'Ordre des Avocats à l'assistance judiciaire du 28 février 2025.

Arrêt N° 9/26 – VII – CIV

Audience publique du vingt-huit janvier deux mille vingt-six

Numéro CAL-2023-00998 du rôle.

Composition :

Michèle RAUS, président de chambre ;
Joëlle GEHLEN, premier conseiller ;
Daniel LINDEN, conseiller ;
Myriam LOEWEN, greffier.

E n t r e :

PERSONNE1.), demeurant à P-ADRESSE1.),

partie appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice PERSONNE2.) de Luxembourg, du 16 août 2023,

comparant par et élisant domicile en l'étude de Maître Patricia JUNQUEIRA DE OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

PERSONNE3.), demeurant à L-ADRESSE2.),

partie intimée aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

L'SOCIETE1.), pris en sa qualité de gestionnaire du SOCIETE2.), représenté par son Ministre d'État actuellement en fonction, établi à L-ADRESSE3.),

partie intimée aux fins du susdit exploit PERSONNE2.),

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

En date du 30 mars 2021, PERSONNE1.) a signé avec PERSONNE3.) et l'SOCIETE3.) (ci-après « l'SOCIETE3.) ») un contrat intitulé « contrat d'initiation à l'emploi » (ci-après le « CIE »). Ce contrat a été résilié par PERSONNE3.) par courrier recommandé du 31 mai 2021, après obtention d'un accord préalable de l'SOCIETE3.).

Suivant exploit d'huissier du 27 juillet 2020, PERSONNE1.) a fait donner assignation à PERSONNE3.) à comparaître devant le Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg aux fins de la voir condamner au paiement de la somme de 28.625,10 € correspondant à l'indemnité jusqu'à la fin prévue du contrat ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le Tribunal sinon à dire d'experts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. Elle a également demandé à voir condamner PERSONNE3.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500,- € au vœu de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi qu'au paiement des frais et dépens avec distraction au profit de son mandataire, le tout assorti de l'exécution provisoire.

Par jugement dudit Tribunal du 13 juin 2023, celui-ci s'est déclaré compétent pour connaître des demandes, a débouté PERSONNE1.) de l'intégralité de ses demandes et a déclaré sans objet la demande de PERSONNE3.) dirigée contre L'SOCIETE1.). PERSONNE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE3.) une indemnité de procédure de 1.500,- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que les frais et dépens de l'instance. La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure a été dite non fondée et l'exécution provisoire dudit jugement n'a pas été ordonnée.

Pour statuer dans ce sens, les juges de première instance ont tout d'abord analysé la compétence matérielle du Tribunal. Ils ont rappelé qu'aux termes de l'article 20 du Nouveau Code de procédure civile, « *le tribunal d'arrondissement est juge de droit commun et connaît de toutes les affaires pour lesquelles compétence n'est pas attribuée expressément à une autre juridiction, en raison de la nature ou du montant de la demande* ».

Le CIE conclu entre les parties, prévoyait en son article 8 que : « *Les dispositions du Titre II du Livre premier du Code du Travail ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi*. » Cette même disposition se retrouve à l'article L.543-22 (1) du Code du travail, selon lequel : « *les dispositions du Titre II du livre premier ne sont pas applicables au contrat d'initiation à l'emploi.* » Dans la présente affaire, le litige portant sur la question de savoir si le CIE a été valablement résilié et sur l'indemnisation pour prétendue résiliation abusive, le Tribunal a retenu qu'il était matériellement compétent.

Les juges de première instance ont rappelé le principe de l'article 1134 du Code civil, selon lequel les contrats doivent être exécutés de bonne foi, imposant notamment qu'une partie devra s'abstenir dans l'exécution du contrat de tout acte qui porte délibérément préjudice à son cocontractant, cette interdiction découlant du devoir de loyauté que chaque partie doit respecter. Ils ont relevé que cette obligation de loyauté est mise à la charge de chacune des parties (Cour d'Appel, 6 juin 2018, Pas. 39, p. 44) et que la bonne foi impose aux parties un triple devoir de loyauté, de collaboration et de modération, en vue de la bonne fin du contrat, ces exigences de la bonne foi étant déterminées en fonction des circonstances de fait, des besoins concrets et des jugements de valeur sociaux.

En ce qui concerne la prétendue résiliation abusive du CIE, les juges de première instance ont constaté que l'article L.543-22 du Code du travail n'exige pas que le promoteur, à savoir l'employeur, indique dans le cadre de sa lettre de résiliation du CIE les motifs inhérents à la résiliation.

Le Tribunal a retenu que PERSONNE3.) a respecté l'ensemble des conditions légales en vue de la résiliation du CIE en ce qu'elle a dans un premier temps sollicité l'accord de l'SOCIETE3.) et, suite à cet accord, elle a résilié le CIE par lettre recommandée tout en respectant un délai de préavis de 8 jours.

Après analyse des pièces versées au dossier, le Tribunal a jugé que les motifs communiqués à l'SOCIETE3.) étaient cohérents et qu'aucune preuve de manœuvres frauduleuses n'était apportée, de sorte que la résiliation a été considérée comme étant régulière et conforme à la loi.

PERSONNE1.) a interjeté appel contre ce jugement, signifié le 17 août 2023, par exploit d'huissier du 16 août 2023, pour voir, à titre principal, infirmer le jugement entrepris et, par réformation, condamner PERSONNE3.) à lui payer la somme de 28.625,10 € au titre du préjudice matériel et la somme de 5.000,- € au titre du préjudice moral ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par la Cour ou à

dires d'expert, avec les intérêts légaux tels que de droit ou à partir de la demande en justice et jusqu'à solde, ainsi que la décharger de la condamnation à une indemnité de procédure de 1.500,- €. Elle demande également, au titre de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, à voir condamner PERSONNE3.) à lui payer une indemnité de procédure à hauteur de 1.000,- € pour la première instance, et de 1.000,- € pour l'instance d'appel, ainsi que tous les frais et dépens de première instance et d'appel.

En ce qui concerne la résiliation abusive du CIE, PERSONNE1.) invoque à l'appui de son appel le fait qu'il y a eu conclusion d'un CIE entre les parties et une relation de travail se serait créée entre elles. L'appelante considère que la relation de travail aurait été marquée par une bonne entente entre les parties. Elle aurait donc été particulièrement surprise à la réception du courrier de résiliation du contrat et plus encore en apprenant les motifs invoqués à l'SOCIETE3.), et ceux qui lui ont été communiqués.

Selon l'appelante, la résiliation du CIE serait abusive, car l'intimée invoquerait des motifs qui ne seraient ni réels, ni sérieux, les absences de l'appelante ayant été justifiées par des effets liés aux vaccins contre le Covid-19 et étant limités dans le temps à trois jours.

De plus, l'appelante considère que l'intimée aurait par la suite invoqué d'autres motifs, tels que des congés de récréation prévus en août, période de fermeture de la clinique de l'intimée. Or, si ces congés avaient été incompatibles avec l'emploi du temps de l'intimée, il aurait suffi qu'elle les refuse à l'appelante. Par ailleurs, l'appelante invoque le fait que trois jours d'absence ne sauraient justifier la résiliation du CIE, et considère que cette résiliation serait en contradiction avec la lettre de recommandation du 8 juin 2021 et avec la lettre de motivation de la résiliation du 8 juin 2021. De même, l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), assistante dentaire, serait en contradiction avec la lettre de recommandation.

Selon l'appelante, même si, comme invoqué par l'intimée, le législateur n'exige du promoteur à aucun moment qu'il dispose d'une motivation précise, réelle et sérieuse pour résilier le CIE, et au regard de l'article L. 543-22 (1) du Code du travail, les dispositions du titre II du livre premier ne seraient pas applicables au CIE, il n'en découlerait nullement que l'employeur peut résilier le CIE sans aucun motif ou pour des motifs fallacieux.

En outre, l'appelante invoque l'article 1134 du Code civil, selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi. Or, selon elle, l'intimée aurait manqué à cette obligation, se basant sur des prétextes fallacieux et erronés pour résilier le CIE, alors qu'elle aurait établi une lettre de recommandation qui viendrait contredire ces motifs. De plus, selon l'appelante, même à considérer que l'intimée n'aurait pas l'obligation de motiver la résiliation, elle lui aurait adressé une lettre de motivation de la résiliation le 8 juin 2021, de sorte que ces motifs devraient être analysés pour déterminer le caractère abusif de la résiliation.

Au vu des divergences entre les informations que l'intimée allègue qu'elle aurait reçues de l'SOCIETE3.) et celles reçues par l'appelante, l'appelante demande, à titre subsidiaire, à faire entendre les personnes en charge de son dossier auprès de l'SOCIETE3.) « *afin d'éclaircir les faits à la base de la résiliation* », à savoir PERSONNE5.) et PERSONNE6.).

En ce qui concerne le préjudice qu'elle aurait subi, l'appelante considère qu'au vu des éléments du dossier, le CIE aurait été résilié abusivement et en violation de l'article 1134 du Code civil, alors que l'inexécution contractuelle donnerait lieu à des dommages et intérêts conformément à l'article 1147 du Code civil.

Selon l'appelante, l'intimée aurait eu connaissance de sa situation personnelle, et en résiliant le CIE sans préavis elle l'aurait mise dans une situation de détresse sociale, alors qu'elle ne disposait pas d'un droit à indemnités de chômage (n'ayant pas travaillé suffisamment de semaines) et ne bénéficiait pas de la sécurité sociale. Or, si elle avait continué son CIE jusqu'à son terme, elle aurait pu prétendre aux indemnités de chômage, ayant cotisé pendant 12 mois, et elle aurait eu accès aux soins médicaux. Ainsi, suite à la résiliation du CIE, l'appelante se serait retrouvée dans une situation de précarité, et aurait eu recours à l'épicerie sociale pour pouvoir se nourrir et à une assistante sociale afin de bénéficier des étiquettes tiers-payant pour accéder aux soins de santé. Enfin, ne pouvant pas retrouver d'emploi, l'appelante aurait dû quitter le Luxembourg et repartir au Portugal.

Le CIE étant un contrat à durée déterminée, sa résiliation abusive avant terme entraînerait le paiement de dommages et intérêts équivalents au temps à courir du contrat, car l'appelante aurait été privée d'un revenu dont elle aurait été assurée jusqu'à la fin du CIE, à savoir les 10 mois restants de travail à prester. Elle considère que la résiliation étant fautive et le lien de causalité étant évident, le préjudice matériel subi serait équivalent à 28.625,10 €.

De plus, l'appelante sollicite des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi à hauteur de 5.000,- €, du fait de la situation particulièrement humiliante et stressante en raison de l'absence de revenus et de protection sociale qu'elle aurait eu à vivre.

PERSONNE3.) se rapporte en premier lieu à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme.

Quant au fond, à titre principal, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption des motifs, et partant, à voir débouter PERSONNE1.) de l'intégralité de ses demandes dirigées contre elle. Par ailleurs, elle conclut à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en condamnation de l'intimée à lui payer une indemnité de 5.000,- € pour préjudice moral ; et à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.000,- € pour l'instance d'appel sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, PERSONNE3.) demande, à voir dire que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver un quelconque préjudice en lien causal avec une éventuelle résiliation fautive et qu'elle est à débouter de ses demandes.

A titre plus subsidiaire, elle sollicite à voir déclarer irrecevable l'offre de preuve faute de formulation précise quant aux faits à prouver, sinon la déclarer non fondée, pour être ni pertinente ni concluante, et rejeter purement et simplement l'offre de preuve, telle que sollicitée par l'appelante. En tout état de cause, elle demande à voir condamner PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances. Elle demande en outre à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à L'SOCIETE1.).

En premier lieu, PERSONNE3.) considère que l'appelante réitère les mêmes arguments qu'en première instance, par conséquent elle reprend également ses développements faits en première instance.

En ce qui concerne la conclusion du CIE, il a été conclu en raison des besoins en personnel pour le poste d'assistante dentaire dans le cabinet de l'intimée. L'appelante aurait été absente deux jours au mois d'avril 2021 à la suite d'effets du vaccin de Covid-19. En reprenant sa formation, elle aurait informé l'intimée qu'elle serait en incapacité de travail pendant 15 jours en juin 2021 en raison d'une opération chirurgicale et elle aurait sollicité un congé de récréation au mois d'août 2021. Cela aurait provoqué une inquiétude de l'intimée quant à la formation de l'appelante. Ainsi, l'intimée aurait contacté l'SOCIETE3.) le 12 mai 2021 afin d'avoir des informations quant à une résiliation éventuelle du CIE. Elle aurait obtenu des informations reprenant essentiellement les termes de l'article L. 543-22 (3) du Code du travail, à savoir : « *(3) Le promoteur peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial. Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'Agence pour le développement de l'emploi, résilier le contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours. En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable.* »

Se trouvant dans la période où aucun formalisme n'était exigé, PERSONNE3.) aurait décidé de donner une seconde chance à PERSONNE1.) et n'a pas résilié le CIE.

Par la suite, l'appelante aurait encore sollicité un congé de récréation pour le 22 mai 2021, qui lui aurait été accordé. Le 25 mai 2021, à peine une heure avant sa prise de service, elle aurait informé l'intimée de son absence toute la journée pour incapacité de travail.

Cette absence de dernière minute, aurait fait définitivement perdre à l'intimée toute confiance en l'appelante. Elle aurait donc repris contact avec l'SOCIETE3.) pour connaître les modalités de la résiliation du CIE. La période des 6 premières semaines du CIE étant révolue, l'SOCIETE3.) aurait informé l'intimée de la nécessité de l'obtention d'un accord préalable de la directrice de l'SOCIETE3.). Ainsi, PERSONNE3.) aurait sollicité cet accord, en joignant les deux courriels

précédemment envoyés en guise d'explications. L'accord de la directrice de l'SOCIETE3.) aurait été donné le 28 mai 2021 et l'intimée aurait notifié la résiliation du CIE par courrier recommandé du 31 mai 2021 à l'appelante, en respectant un préavis de huit jours.

L'intimée aurait donc accompli toutes les formalités de résiliation conformément aux dispositions légales en vigueur, la résiliation du CIE serait donc régulière et valable, et le jugement entrepris serait à confirmer.

A titre subsidiaire, en ce qui concerne la prétendue résiliation abusive, l'intimée rappelle qu'elle n'aurait eu aucune obligation légale de fournir une quelconque motivation de la résiliation du CIE à l'appelante. Ce serait uniquement sur insistance de l'appelante que l'intimée lui aurait communiqué les raisons de la résiliation par courrier du 8 juin 2021. Cette lettre aurait d'ailleurs été revue par une des employées de l'SOCIETE3.). Elle considère qu'aucune faute ne saurait lui être imputée quant au contenu de la lettre, et même si elle a respecté toutes les obligations légales, elle aurait versé aux débats les explications qu'elle aurait fournies à l'SOCIETE3.). Il en ressortirait qu'elle n'aurait ni menti ni exagéré les absences de l'appelante depuis le début de sa formation, justifiant sa perte de confiance.

En outre, l'intimée demande à voir rejeter l'offre de preuve pour l'audition de PERSONNE5.) et PERSONNE6.) afin « *d'éclaircir les faits à la base de la résiliation* » du CIE. Selon elle, cette demande serait irrecevable car manquerait de précision et serait non fondée, puisque les faits à la base de la résiliation seraient déjà matérialisés par les échanges de correspondances.

En ce qui concerne le préjudice matériel invoqué par l'appelante, l'intimée, se basant sur l'article 1147 du Code civil, rappelle qu'il appartiendrait au demandeur d'apporter la preuve d'une faute, d'un préjudice et d'un lien causal entre la faute et son préjudice. Or, dans la présente affaire, l'appelante n'apporterait pas cette preuve.

Par la conclusion du CIE, qui ne pourrait être assimilé à un contrat de travail à durée déterminée, l'appelante ne serait pas devenue salariée de l'intimée, mais resterait inscrite en qualité de demandeur d'emploi auprès de l'SOCIETE3.). Elle ne disposerait d'aucun droit acquis et d'aucune garantie d'obtention d'un contrat de travail à la suite du CIE, de sorte qu'elle ne pourrait se prévaloir d'une garantie de « *salaire* » pendant douze mois.

En outre, après la résiliation du CIE, PERSONNE1.) aurait fait le choix de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi sur le territoire luxembourgeois et aurait préféré se rendre au Portugal, en rompant ainsi intentionnellement tout lien causal éventuel entre sa situation et la rupture du CIE.

En ce qui concerne le préjudice moral invoqué par l'appelante, PERSONNE3.) conclut à l'irrecevabilité de cette demande nouvelle, formulée pour la première fois en instance d'appel, sinon demande à la voir déclarer non fondée. L'intimée constate que l'appelante n'aurait versé aucune pièce justifiant sa situation, et le fait qu'elle

n’ait cherché aucune autre formation ou emploi prouverait l’absence d’un quelconque préjudice moral du chef de l’appelante.

Selon l’appelante, il ne s’agirait pas d’une demande nouvelle, l’appelante s’étant réservé le droit d'augmenter ses demandes en cours d'instance, de sorte que le préjudice moral serait une catégorie de préjudice qui avait été réclamé dès l'assignation initiale.

L’SOCIETE1.) demande acte que la partie concluante se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité en la pure forme de l'acte d'appel et à constater qu'aucune demande n'est formulée à l'encontre de l'SOCIETE1.). L’SOCIETE1.) demande également à voir condamner l’appelante à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Olivier UNSEN qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance, et condamner en tout état de cause la partie adverse à l'entièreté des frais et dépens, au vœu de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, sinon instituer un partage largement favorable à l’SOCIETE1.).

Appréciation de la Cour

L’appel est recevable pour avoir été introduit dans les délais et formes de la loi.

PERSONNE1.), PERSONNE3.) et l’SOCIETE3.) avaient conclu un CIE pour une période de 12 mois, prenant cours le 12 avril 2021 et se terminant le 11 avril 2022.

L’appelante a été absente les 26 et 27 avril 2021, en raison d’effets secondaires suite à un vaccin contre le Covid-19. Elle a fourni des certificats médicaux.

Le 12 mai 2021, PERSONNE3.) a pris contact avec l’SOCIETE3.) pour connaître les modalités de résiliation du CIE. Dans son e-mail, elle a fait part à l’SOCIETE3.) des deux absences de PERSONNE1.), ainsi que d’absences prévues à l’avenir, à savoir de deux semaines de congés en juin en vue de subir une opération chirurgicale et de congés de récréation prévus au mois d’août.

Le 14 mai 2021, elle a reçu un e-mail de réponse de PERSONNE7.), employée de l’SOCIETE3.), lui précisant la procédure à suivre.

Après une nouvelle absence de l’appelante le 25 mai 2021 pour cause de maladie, dont elle a été informée à peine une heure avant le début de la journée de travail, l’intimée a recontacté l’SOCIETE3.) pour connaître la procédure de résiliation du CIE après que la période des six premières semaines s’est écoulée. Elle se réfère de nouveau aux mêmes faits que précédemment, à savoir les absences de l’appelante, auxquelles se sont ajoutées encore une journée de congé de récréation et une journée d’absence maladie. Elle a reçu une réponse de l’SOCIETE3.) le 26 mai 2021, où il est précisé qu’il lui faut désormais un accord des responsables de l’SOCIETE3.) et que ses e-mails leur ont été transmis en guise d’explications.

Elle a obtenu une autorisation de résiliation du CIE de l'SOCIETE3.) le 28 mai 2021.

Le 31 mai 2021, PERSONNE3.) a envoyé par courrier recommandé la résiliation du CIE à PERSONNE1.).

Le 2 juin 2021, l'appelante lui a envoyé un sms lui demandant des explications quant à la résiliation du CIE.

En réponse, l'intimée lui a envoyé, le 8 juin 2021 une lettre précisant les raisons de la résiliation. En premier lieu, comme dans les échanges avec l'SOCIETE3.), elle s'y réfère aux absences les 26 et 27 avril 2021, puis à celle du 25 mai 2021, et aux deux semaines d'absence planifiées du 21 juin 2021 au 4 juillet 2021, pour une chirurgie de la gorge. Elle y mentionne également les congés planifiés durant les vacances d'été. En second lieu, elle se réfère à un manque de flexibilité durant la journée, et notamment pendant la pause de midi, où l'appelante n'aurait pas ouvert la porte aux patients, alors qu'elle était au cabinet. Enfin, elle souligne la nécessité d'une présence constante de l'assistante dentaire qui est censée être le bras droit du médecin dentiste. Elle mentionne aussi d'autres projets objectifs professionnels ne garantissant pas une continuité à long terme, alors que le CIE a pour but la formation d'une assistante dentaire qui assure sa fonction pour un bon fonctionnement de la clinique. Elle signale également le fait que l'appelante est polie, respectueuse, intéressée et appréciée des patients à l'accueil, et qu'elle a de bonnes connaissances dans le domaine de la médecine dentaire après le cours de trois mois.

Également le 8 juin 2021, PERSONNE3.) a envoyé à l'appelante une lettre de recommandation. Elle y conclut que l'appelante a fait preuve de dynamisme, de bonne volonté et d'esprit d'équipe et qu'elle s'est facilement adaptée à toutes les conditions de travail et possède de grandes capacités d'apprentissage.

Le 6 juillet 2021, la mandataire de l'appelante a envoyé un courrier à l'intimée remettant en cause les motifs de la résiliation du CIE et dans lequel elle soulève notamment la contradiction entre la lettre de motivation de la résiliation et la lettre de recommandation, et fait part de l'étonnement de l'SOCIETE3.) des causes de la résiliation, à savoir des absences dues aux effets du Covid-19. Elle considère que l'intimée aurait menti à l'SOCIETE3.) pour obtenir son accord à la résiliation du CIE.

En ce qui concerne la résiliation prétendument abusive du CIE qui liait les parties, c'est à bon droit, et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont retenu que PERSONNE3.) a résilié le contrat de manière régulière et conforme à la loi, sur base de l'article L. 543-22 (3) du Code du travail, prévoyant que : « *Le promoteur peut résilier le contrat d'initiation à l'emploi moyennant notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours au cours des six premières semaines du contrat initial.*

Au-delà des six premières semaines, le promoteur peut, avec l'accord de l'SOCIETE3.), résilier le contrat moyennant la notification par lettre recommandée d'un préavis de huit jours.

En cas de motifs graves, le préavis de huit jours n'est pas applicable. »

PERSONNE3.) a, dans un premier temps, sollicité l'accord préalable de l'SOCIETE3.), et, après l'avoir obtenu, elle a résilié le CIE par lettre recommandée adressée à l'appelante, avec un délai de préavis de 8 jours. Elle a donc respecté la procédure de résiliation d'un CIE après une période des six premières semaines, prévue à cette fin.

Indépendamment du fait de savoir si la lettre de résiliation doit être motivée, il résulte des éléments de la cause que PERSONNE3.) a justifié la résiliation par les motifs ci-avant repris.

Il convient de rappeler que le CIE est un contrat conclu entre le promoteur, le jeune demandeur d'emploi et l'SOCIETE3.). Régi par les articles L.543-1 à L.543-14 du Code du travail, il a pour objectif d'assurer au jeune demandeur d'emploi pendant les heures de travail une formation pratique facilitant son intégration sur le marché du travail et il est réservé aux promoteurs qui peuvent offrir au jeune demandeur d'emploi une réelle perspective d'emploi à la fin du contrat.

Pour assister et encadrer le jeune demandeur d'emploi durant sa mise à disposition, la loi prévoit la désignation d'un tuteur qui communique à l'SOCIETE3.) les compétences et les déficiences constatées, ainsi que les progrès à accomplir par le jeune demandeur d'emploi pendant l'exécution du contrat.

Il en découle que l'Etat, pris en sa qualité de représentant du SOCIETE2.), est très largement impliqué dans le contrat d'initiation pour l'emploi ce qui explique que l'Etat, partie au contrat au départ, doit également être consulté au moment de la résiliation du contrat.

Toutefois, en cas de rupture abusive d'une relation contractuelle, la victime d'une telle rupture peut demander réparation sur base de la responsabilité contractuelle, à condition d'établir une faute, un préjudice, et un lien de causalité entre la faute et le dommage. (Cour d'appel, 24 février 2016, no 408880 du rôle).

Dans la présente affaire, PERSONNE3.) a résilié le CIE dans le respect de la procédure prévue à cet effet et aucune faute sur ce point ne peut être retenue à son encontre de ce chef.

De plus, les pièces versées au dossier viennent corroborer la réalité des faits reprochés, en particulier les courriers échangés par l'intimée avec l'SOCIETE3.), ainsi que l'attestation testimoniale de l'assistante dentaire, PERSONNE4.), en ce qu'elle rapporte le manque de flexibilité de l'appelante.

En ce qui concerne le caractère sérieux des faits, ils ont causé une perte de confiance de PERSONNE3.) et ont fait peser un doute et une inquiétude quant à la possibilité d'assurer une formation à l'appelante à long terme, qui ont conduit l'intimée à contacter l'SOCIETE3.), ce qui ressort clairement des e-mails que l'intimée a envoyés à l'SOCIETE3.) les 12 mai et 25 mai 2021. L'SOCIETE3.) a considéré que ces motifs étaient suffisants pour donner son accord à la résiliation du CIE.

La Cour constate d'ailleurs, au vu des éléments du dossier, que l'appelante n'a pas effectué de recours contre cette décision de l'SOCIETE3.), de sorte qu'elle est définitive pour les raisons arrêtées.

En ce qui concerne le prétendu non-respect de l'article 1134 du Code civil du chef de l'intimée, les arguments invoqués par l'appelante ne permettent pas d'établir que l'intimée aurait été de mauvaise foi lors de la résiliation du contrat ou qu'elle aurait menti à l'SOCIETE3.). Les allégations relatives à des prétextes prétendument fallacieux et erronés qui auraient conduit à la résiliation du CIE ne sont pas corroborées par les pièces versées au dossier, et la difficile situation financière de l'appelante après la résiliation du CIE n'est pas en lien avec une bonne ou mauvaise foi de l'intimée.

En ce qui concerne les prétendues contradictions entre la lettre de recommandation du 8 juin 2021 et les motifs de résiliation du CIE, ainsi que l'attestation testimoniale de l'assistante dentaire, il convient de constater que la lettre de recommandation ne saurait remettre en cause les motifs de la résiliation du CIE.

En effet, dans la lettre de motivation de la résiliation du 8 juin 2021, l'intimée invoque les mêmes faits que ceux transmis à l'SOCIETE3.), en ajoutant des reproches quant au manque de flexibilité de la part de l'appelante, qui figurent également dans l'attestation testimoniale de l'assistante dentaire.

Cette lettre est donc concordante avec les e-mails envoyés à l'SOCIETE3.), le manque de flexibilité étant sans pertinence, puisque l'SOCIETE3.) avait donné son accord pour résilier le CIE s'appuyant sur les seules absences de l'appelante. Il ne saurait donc être reproché à l'intimée d'avoir induit l'SOCIETE3.) en erreur, de s'être basée sur des motifs fallacieux ou d'avoir manqué de bonne foi.

La lettre de recommandation a été établie pour aider l'appelante dans les futures recherches d'emploi, étant sans lien avec les motifs de la résiliation du CIE, qui concernent principalement des absences répétées de l'appelante, et l'impossibilité de lui offrir une formation continue.

Quant à la demande de l'offre de preuve par témoins « *afin d'éclaircir les faits à la base de la résiliation* », il y a lieu de constater que les faits sont libellés de façon imprécise, et la Cour dispose, dans les pièces du dossier, de tous les éléments utiles et nécessaires pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause, de sorte qu'elle est à rejeter pour défaut de précision et de pertinence.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption des motifs et de déclarer l'appel non fondé.

Quant aux demandes accessoires, il est de principe que l'indemnité de procédure ne peut être allouée à la partie succombante. Pour le surplus, l'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. fr., civ. 2ème, arrêt du 10 octobre 2002, Bulletin 2002 II n°219 p. 172).

C'est à bon droit que les juges de première instance ont dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure. Eu égard à l'issue du litige, sa demande au titre de l'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel est également à rejeter.

Faute de justifier la condition d'iniquité, PERSONNE3.) est à débouter de sa demande au titre de l'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), succombant dans ses prétentions, est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'arrêt est à déclarer commun à l'SOCIETE1.), pris en sa qualité de gestionnaire du SOCIETE2.).

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, septième chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

dit l'appel non fondé,

rejette l'offre de preuve par audition des témoins,

confirme le jugement du 13 juin 2024,

déboute PERSONNE1.) de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel,

déboute PERSONNE3.) de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel,

déclare l’arrêt commun à l’SOCIETE1.), pris en sa qualité de gestionnaire du SOCIETE2.),

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l’instance d’appel, avec distraction au profit de Maître Olivier UNSEN, qui la demande, affirmant en avoir fait l’avance, pour la part qui lui revient.