

Texte pseudonymisé

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

Jugement commercial 2024TALCH06/00662

Audience publique du jeudi, vingt-huit novembre deux mille vingt-quatre.

Numéro TAL-2024-03203 du rôle

Composition :

Maria FARIA ALVES, vice-présidente ;
Nadège ANEN, vice-présidente ;
Alix KAYSER, 1^{er} juge ;
Claude FEIT, greffière.

Entre :

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants(s) actuellement en fonctions,

élisant domicile en l'étude de Maître Claver MESSAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

demanderesse, comparant par Maître Claver MESSAN, avocat à la Cour susdit,

et :

la société anonyme **SOCIETE2.) SA**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

défenderesse, comparant par Maître Caroline DEBUE, avocat, en remplacement de Maître Tom STORCK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS :

Par exploit de l'huissier de justice Tessy SIEDLER de Luxembourg, en date du 20 mars 2024, la demanderesse a fait donner assignation à la défenderesse à comparaître le vendredi, 19 avril 2024 à 9.00 heures devant le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale, deuxième chambre, Cité Judiciaire, Plateau du Saint-Esprit, Bâtiment CO, 1^{er} étage, salle CO.1.01, pour y entendre statuer sur le mérite de la demande contenue dans ledit exploit d'huissier ci-après reproduit :

L'affaire fut inscrite sous le numéro TAL-2024-03203 du rôle pour l'audience publique du 19 avril 2024 devant la deuxième chambre, siégeant en matière commerciale, et remise à celle du 23 avril 2024 devant la sixième chambre, siégeant en matière commerciale.

L'affaire fut utilement retenue lors de l'audience publique du 30 octobre 2024, audience lors de laquelle les débats eurent lieu comme suit :

Maître Claver MESSAN donna lecture de l'acte introductif d'instance et exposa les moyens de sa partie.

Maître Caroline DEBUE, en remplacement de Maître Tom STORCK, répliqua et exposa ses moyens.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour le

jugement qui suit :

Faits

Le 9 novembre 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, la « **société SOCIETE1.)** ») a conclu avec la société anonyme SOCIETE2.) SA (ci-après, la « **société SOCIETE2.)** ») un contrat de prestation de services, intitulé « *General Business Agreement* » (ci-après, le « **Contrat** »), ayant pour objet le placement de demandeurs d'emploi/candidats par la demanderesse auprès de la défenderesse.

Par courriel du 22 novembre 2023, la société SOCIETE1.) a présenté à la société SOCIETE2.) le curriculum vitae et le profil d'une candidate, PERSONNE1.) (ci-après, la « **candidate** »), et par courriel du 29 novembre 2023, la société SOCIETE2.) a informé la demanderesse que le profil de la candidate proposée ne correspondait pas au poste.

En date du 1^{er} février 2024, la société SOCIETE1.) a émis à l'attention de la société SOCIETE2.) une facture à hauteur de 12.500.- EUR HTVA à titre de commission pour le placement de la candidate pour le poste de « *HR Development Specialist* ».

Le 7 février 2024, la société SOCIETE1.) a envoyé une facture supplémentaire, à hauteur de 5.000.- EUR HTVA, à titre de la clause pénale au motif que la défenderesse aurait violé le Contrat, la candidate étant employée dans son département des ressources humaines.

Par courriel du 7 février 2024, la société SOCIETE2.) a informé la demanderesse qu'elle ne procédera pas au paiement des factures au motif que la demanderesse disposerait d'informations erronées, la candidate ayant été recrutée par une société intérimaire pour un autre poste.

Procédure

Par acte d'huissier de justice du 20 mars 2024, la société SOCIETE1.) a fait donner assignation à la société SOCIETE2.) à comparaître devant le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, siégeant en matière commerciale.

Prétentions et moyens des parties

La **société SOCIETE1.)** demande la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement du montant de 14.625.- EUR, à titre de préjudice matériel correspondant à la commission qu'elle aurait dû percevoir, avec les intérêts de retard à partir du 1^{er} février 2024, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement, jusqu'à solde.

Elle demande encore la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement du montant de 10.000.- EUR, à titre de préjudice moral.

La demanderesse sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE2.) au paiement du montant de 2.500.- EUR, augmenté de la TVA, au titre des frais et honoraires d'avocat déboursés sur base de l'arrêt du 9 février 2012, au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.500.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

Elle demande enfin l'exécution provisoire du jugement sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Lors de l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) demande à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où aucune condamnation pour le préjudice moral ou matériel n'est prononcée, la condamnation de la société SOCIETE2.) à un euro symbolique.

La société SOCIETE1.) base sa demande principalement sur les règles de la responsabilité contractuelle et subsidiairement sur les règles de la responsabilité délictuelle.

Elle expose être un cabinet de recrutement en ressources humaines, mandaté par la société SOCIETE2.), suivant le Contrat, de trouver un salarié ayant les compétences et qualifications requises dans le domaine des ressources humaines pour un poste de « *HR Development Specialist Position* ». Dans ce contexte elle aurait, le 22 novembre 2023, proposé la candidate à la société SOCIETE2.), cette dernière l'ayant cependant informé que le profil de la candidate ne lui correspondait pas.

Elle explique qu'elle a découvert, en janvier 2024, que la société SOCIETE2.) a employé la candidate, en tant que spécialiste des ressources humaines en charge du recrutement, pour un contrat de trois mois en ressources humaines, pour la période de janvier à avril 2024, sans que la société SOCIETE2.) l'en ait informée.

Estimant que la société SOCIETE2.) a violé le Contrat, elle explique avoir envoyé (i) une facture le 1^{er} février 2024 correspondant à la commission à hauteur de 25%, en application de l'article 6 du Contrat, à laquelle elle aurait eu normalement droit pour le placement de la candidate auprès de la société SOCIETE2.) et (ii) une facture supplémentaire, en application de l'article 9 du Contrat, à titre de clause pénale pour violation contractuelle. Elle précise que la société SOCIETE2.) n'a pas donné suite à la première facture et que la deuxième facture a été contestée.

La société SOCIETE1.) soutient qu'elle s'est engagée en vertu du Contrat à mettre à disposition de la société SOCIETE2.) un ou des salariés dont le profil correspondrait aux besoins de cette dernière, mais que la société SOCIETE2.) a contacté la candidate, à son insu, en vue de lui proposer le même poste de « *HR Development Specialist Position* ».

Elle plaide que la défenderesse a « *agi dans son dos* » pour recruter quelques semaines plus tard la candidate pour le poste à moindre frais et sans verser la commission. En indiquant dans son courrier du 29 novembre 2023 que la candidate ne correspondait pas

au poste proposé, elle estime que la défenderesse a fait usage de manœuvres dolosives au sens de l'article 1109 du Code civil en trompant délibérément la demanderesse et en contrevenant au principe de bonne foi contractuelle.

Elle fait ainsi état d'une « *volonté manifeste de duperie* [de la défenderesse] *voulant inexorablement échapper au paiement prévu au contrat* ».

La demanderesse ajoute que si la défenderesse aurait voulu recruter la même candidate à un autre poste, l'équité et l'usage auraient voulu qu'elle modifie l'intitulé du poste et qu'elle l'informe que la candidate aurait pu être recrutée pour un autre poste, ce qu'elle n'aurait pas fait.

Face aux arguments de la partie adverse, la société SOCIETE1.) conteste que la candidate ait été recrutée pour un autre poste que celui pour lequel elle l'a proposée et elle donne à considérer que le profil *LinkedIn* de la candidate renseignait initialement qu'elle travaillait pour la société SOCIETE2.), mais que celui-ci a été modifié renseignant dorénavant qu'elle travaillait pour une société d'intérim. Elle ajoute qu'elle fait passer des entretiens avec les personnes avant de les placer et qu'il n'y a pas de différence entre le poste de « *HR Development Specialist Position* » et le poste de « *HR Recruiter Specialist* ».

Elle précise encore que la société SOCIETE2.) ne l'a pas informée qu'elle avait déjà reçu le *curriculum vitae* de la candidate par le biais d'autres recruteurs, sans cependant en tirer de conséquence en droit.

Elle estime que la pratique commerciale de refuser des candidats proposés pour les recruter par après en intérim doit cesser et elle demande le respect et l'exécution des obligations contractuelles signées.

En réplique aux arguments adverses, elle conteste encore avoir rédigé le Contrat, la clause pénale étant d'ailleurs rédigée en faveur de la société SOCIETE2.).

Quant au préjudice, la société SOCIETE1.) soutient que le préjudice moral correspond à la commission, à hauteur de 25 % du salaire annuel brut du salarié placé, qu'elle aurait dû percevoir et que le préjudice moral est dû en raison de l'atteinte portée à sa réputation de cabinet de recrutement.

La **société SOCIETE2.)** se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la demande.

Quant au fond, elle demande principalement de déclarer la demande non fondée et subsidiairement de réduire le montant réclamé à titre de préjudice moral.

Premièrement, elle plaide qu'elle n'a pas commis de violation contractuelle pour non-paiement de frais de recrutement, eu égard à l'absence de placement réussi de la candidate au sens de l'article 6 du Contrat.

Elle donne tout d'abord à considérer qu'elle n'a jamais recruté la candidate pour le poste initialement visé. Plus précisément, la candidate a été retenue non pas pour le poste de « *Learning & Development Specialist* » (qui requiert des compétences spécifiques dans la gestion de la formation et du développement des employés) pour lequel elle avait sollicité les services de la société SOCIETE1.), mais pour un autre poste, celui de « *HR Recruiter Specialist* » (centré sur le recrutement). Elle donne à considérer que les exigences et

fonctions associées aux deux postes sont incompatibles, illustrant l'inadéquation entre le rôle envisagé initialement et celui exercé par la candidate en tant qu'intérimaire.

Elle expose à cet égard que le Contrat est un « *contrat général* », qui ne concerne pas un poste spécifique, et que la candidate présentée par SOCIETE1.) pour le poste de « *Learning & Development Specialist* » n'a pas été retenue en raison du manque d'adéquation entre les qualifications de la candidate et les exigences du poste en question.

La défenderesse explique qu'elle a sollicité la société SOCIETE3.), une agence spécialisée en intérim, pour pourvoir un poste distinct, celui de « *HR Recruiter Specialist* » et que dans ce contexte l'agence lui a proposé le profil de la candidate. Elle ajoute qu'elle a retenu la candidate pour ce poste et qu'elle l'a employée sous le statut d'intérimaire, et non en qualité de salariée directe. Elle précise encore que la mise en relation avec la candidate par la société SOCIETE3.) n'a été ni planifiée, ni sollicitée par elle ou la candidate, le *curriculum vitae* de la candidate lui ayant été envoyé, alors qu'elle avait publié une vacance de poste sur son site Internet et que l'agence en intérim a repérée la candidate par « *pur hasard* » sur *LinkedIn*. D'autres recruteurs lui ont d'ailleurs également proposé le profil de la candidate.

Elle estime ainsi qu'il n'y a pas de lien causal entre le service fourni par la société SOCIETE1.) et l'emploi occupé par la candidate.

Elle plaide ensuite, qu'en application de l'article 6 du Contrat, un placement réussi se définit par la conclusion d'une relation d'emploi, et non une fonction exercée en intérim, entre le candidat proposé par la société SOCIETE1.) et l'employeur. Elle soutient que la candidate a été retenue en tant qu'intérimaire et que le recrutement de la candidate n'a pas résulté de l'intervention de la demanderesse, ce qui exclut le paiement des frais prévus à l'article 6 du Contrat, outre le fait qu'il n'existe pas de contrat de travail entre la société SOCIETE2.) et la candidate.

Elle ajoute que la société SOCIETE1.) ne propose pas de services de mise à disposition de travailleurs intérimaires.

Deuxièmement, la société SOCIETE2.) conclut à l'absence de responsabilité, au sens de l'article 1147 du Code civil, en rappelant qu'elle n'a pas manqué à ses obligations contractuelles dans la mesure où elle n'a pas retenu la candidate pour le poste de « *Learning & Development Specialist* » à la suite des services prestés par la demanderesse.

En troisième lieu, la société SOCIETE2.) plaide que la demande subsidiaire sur base de la responsabilité délictuelle doit être déclarée non fondée en vertu de la règle du non-cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle, sinon en raison d'absence de faute lui imputable.

Elle conclut qu'il n'y a ni une violation contractuelle, ni une exécution de mauvaise foi du Contrat, ni de violation de l'esprit du Contrat, la candidate ayant été retenue en tant qu'intérimaire, sans conclusion d'un contrat de travail.

Elle précise que le Contrat est à interpréter en sa faveur étant donné qu'il s'agit d'un contrat d'adhésion rédigé par la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE2.) conteste encore tant en son principe, qu'en son quantum, le préjudice moral réclamé tant sur base de la responsabilité contractuelle que délictuelle. Elle

plaide qu'elle n'a pas porté atteinte à la réputation de la demanderesse, aucune preuve d'une atteinte n'étant au demeurant rapportée par la demanderesse. Elle conclut que la demanderesse n'a pas subi de dommage identifiable.

Elle conteste également avoir reçu le courriel du 1^{er} février 2024 relatif à la première facture.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE2.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

Motifs de la décision

1. Quant à la recevabilité en la forme

La société SOCIETE2.) se rapporte à prudence en ce qui concerne la recevabilité de l'assignation en la forme.

S'il est exact que le fait, pour une partie de se rapporter à prudence de justice équivaut à une contestation, il n'en reste pas moins qu'une contestation non autrement étayée est à écarter, étant donné qu'il n'appartient pas au juge de suppléer la carence des parties au litige et de rechercher lui-même les moyens juridiques qui auraient pu se trouver à la base de leurs conclusions.

Il en découle qu'à défaut de contestation précise, le moyen est à rejeter.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable en la forme.

2. Quant au bien-fondé de la demande principale

La société SOCIETE1.) base sa demande en condamnation de la société SOCIETE2.) aux montants de 14.625.- EUR et de 10.000.- EUR, sinon à un euro symbolique, à titre principal sur les règles de la responsabilité contractuelle, plus précisément sur les articles 1109, 1134 et 1135 du Code civil, et à titre subsidiaire sur les règles de la responsabilité délictuelle.

A titre liminaire, le tribunal relève que la société SOCIETE1.) n'invoque pas le principe de la facture acceptée, découlant de l'article 109 du Code de commerce, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser autrement si les factures invoquées par la demanderesse ont été réceptionnées par la société SOCIETE2.).

2.1. L'appréciation de la demande au regard des règles de la responsabilité contractuelle

La société SOCIETE1.) fait valoir que la société SOCIETE2.) n'aurait pas exécuté ses obligations contractuelles et elle sollicite une indemnisation du préjudice subi, d'une part en raison des manœuvres dolosives commises par la défenderesse, et d'autre part, en application de l'exécution de bonne foi du contrat.

Premièrement, en ce qui concerne la faute dolosive dans le cadre de la responsabilité contractuelle, il convient de relever que, si certes la société SOCIETE1.) se base sur l'article 1109 du Code civil, relatif à la nullité d'un contrat pour vice de consentement au titre du dol, le dol contractuel au niveau de l'exécution du contrat invoqué par la partie demanderesse n'est pas sanctionné par la nullité du contrat, cette dernière sollicitant d'ailleurs une

indemnisation de son préjudice eu égard les manœuvres dolosives de la défenderesse en vue de la tromper.

En matière contractuelle la faute intentionnelle ou dolosive n'exige pas que l'auteur ait eu la volonté ou la conscience de nuire. Le dol est une inexécution consciente, sans que l'auteur ait nécessairement eu l'intention de nuire, ni la conscience du dommage qui résulte de cette attitude. Peu importe que le dommage n'ait pas été recherché ; il suffit que, de manière délibérée, le débiteur essaie de se soustraire à ses obligations, ou, prenne le risque des conséquences dommageables que son action ou son inaction peut causer à son cocontractant. Il se montre ainsi de mauvaise foi, malhonnête, mais sans avoir été nécessairement malveillant ; le dol est en quelque sorte l'envers de la bonne foi devant régner entre contractants (*cf.* Georges Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3e édition, Pasicrisie luxembourgeoise 2014, n°723)

Ainsi, le débiteur commet une faute dolosive lorsque de façon délibérée, il refuse à exécuter ses obligations contractuelles, même si ce refus n'est pas dicté par l'intention de nuire à son cocontractant (*cf.* Cour de cassation fr, 1^{ère} civile, 4 février 1969, Bull. civ. I, n° 60 ; D. 1969, p. 601). Il s'agit de la malhonnêteté du débiteur qui entend délibérément se soustraire à ses obligations. Il y aura dol qualifié lorsqu'il y a intention de nuire (*cf.* Jurisclasseur Code civil, Articles 1103 et 1104, Fasc. Unique : Contrat-Force obligatoire du contrat-bonne foi, § 112).

S'agissant du dol contractuel invoqué par la partie demanderesse, le tribunal tient à relever que le débiteur d'une obligation doit répondre à la confiance de son créancier en offrant de s'exécuter de la façon la plus utile possible. Exécuter loyalement, c'est exécuter en donnant à sa prestation la plus grande efficacité possible.

Est dès lors dolosive l'inexécution dictée par la volonté de ne pas exécuter, niant l'engagement contractuel.

Conformément au régime commun du droit de la preuve, la charge de la preuve appartient à celui qui invoque le dol contractuel. Cette preuve peut être établie par tous moyens, même par présomptions, à condition que celles-ci constituent un ensemble de circonstances graves, précises et concordantes, de nature à ne laisser aucun doute sur l'existence des manœuvres dolosives employées par l'une des parties contractantes.

Pour prospérer dans sa demande, la société SOCIETE1.) doit dès lors prouver un dol contractuel dans l'exécution de ses obligations contractuelles dans le chef de la société SOCIETE2.). En l'espèce, elle reproche à la société SOCIETE2.) d'avoir recontacté la candidate à son insu pour lui proposer le même poste, de lui avoir indiqué que la candidate ne correspondait pas au poste proposé et d'avoir embauché la candidate à « *moindre frais et sans verser de commission* » et sans l'en informer. Selon elle, la défenderesse a agi avec une volonté manifeste de duperie pour échapper au paiement prévu au Contrat.

Concernant le premier reproche relatif à l'entrée en contact direct par la société SOCIETE2.) avec la candidate, le tribunal relève qu'il ne ressort pas des pièces versées au dossier que la société SOCIETE2.) ait contacté directement la candidate en vue de lui proposer le poste de « *HR Development Specialist Position* », que ce soit en tant qu'intérimaire ou en tant que salariée. Aucun échange entre la candidate et la société SOCIETE2.) ne figure en outre au dossier. Au contraire, le *curriculum vitae* de la candidate a été envoyé par plusieurs entreprises tierces, et pas uniquement par la société SOCIETE1.), à la défenderesse.

En ce qui concerne le deuxième reproche, relatif au fait que la société SOCIETE2.) a trompé la demanderesse en lui indiquant que la candidate ne correspondait pas au poste proposé, le tribunal relève qu'il ressort des pièces que la société SOCIETE1.) a communiqué le 22 novembre 2023 le *curriculum vitae* de la candidate à la société SOCIETE2.) pour le poste « 32114 » et que la société SOCIETE2.) a refusé la candidate le 29 novembre 2023 au motif qu'elle ne correspondait pas à ce poste.

S'il ressort certes des développements de part et d'autre qu'il s'agit d'un poste de « *Development Specialist* » dans les ressources humaines, la demanderesse indiquant qu'il s'agit du poste de « *HR Development Specialist Position* » et la défenderesse indiquant qu'il s'agit du poste de « *Learning & Development Specialist* », le tribunal est dans l'impossibilité de vérifier si le profil de la candidate correspondait au poste recherché, le descriptif pour le poste « 32114 » n'étant pas versé en cause.

La demanderesse, qui a la charge de la preuve, n'explique en outre également pas en quoi la candidate aurait les compétences recherchées, ni ne rapporte le moindre élément permettant de conclure que la candidate aurait été apte pour le poste.

A cela s'ajoute qu'il ressort d'un courriel en date du 27 octobre 2023, envoyé par le département des ressources humaines de la société SOCIETE2.), que le profil de la candidate ne correspondait pas au poste de « *HR Development Specialist* » à défaut d'avoir une expérience d'au moins trois années dans le domaine du « *Learning and Development* ».

En ce qui concerne le troisième reproche relatif au recrutement de la candidate sans en avoir informé la demanderesse, le tribunal relève que l'article 6 du Contrat dispose :

« A successful placement exists if an applicant/candidate proposed by the contractor has entered into an employment relationship with the client or works for the client in any other, comparable form. These include full-time and part-time employment contracts as well as freelance employee and consultant contracts. [...] ».

Ainsi, la société SOCIETE1.) a droit à une rémunération dans l'hypothèse où le candidat qu'elle a proposé a conclu un contrat de travail avec la société SOCIETE2.) ou a été employé par cette dernière en tant que travailleur indépendant ou en tant que consultant.

Il ressort encore des pièces que la société SOCIETE3.) a mis à disposition de la société SOCIETE2.) la candidate pour le poste de « *HR Recruiter Specialist* » pour la période du 8 janvier 2024 au 31 octobre 2024, par le biais de plusieurs contrats de mise à dispositions, renouvelés périodiquement.

Aucun contrat de travail n'a dès lors été conclu directement entre la candidate et la société SOCIETE2.).

Ainsi, indépendamment du poste pour lequel la candidate a été retenue par la société SOCIETE2.), le tribunal relève que les conditions de l'article 6 du Contrat, permettant l'octroi d'une rémunération à la société SOCIETE1.), ne sont pas remplies en l'espèce, la société SOCIETE2.) n'ayant pas conclu de contrat avec la candidate.

Le fait que la candidate n'a pas correctement indiqué la nature de sa relation contractuelle avec la société SOCIETE2.) sur son profil *LinkedIn* ne porte pas à conséquence, les

informations y publiées n'affectant en rien la nature de la relation existant entre la société SOCIETE2.) et la candidate.

A cela s'ajoute que le Contrat ne contient aucune disposition obligeant la société SOCIETE2.) de tenir informé la demanderesse dans les hypothèses où la candidate est retenue pour un autre poste ou a été employée en tant que travailleur intérimaire.

Le tribunal tient encore à relever que le seul fait que la société SOCIETE2.) n'a pas informé la demanderesse qu'elle aurait pu recruter la candidate pour un autre poste ne saurait être qualifié d'office de dol alors qu'il appartient à la société SOCIETE1.) de prouver que la société SOCIETE2.) aurait l'intention de la tromper en gardant le silence sur cet élément.

Dès lors, il n'est pas établi que la société SOCIETE2.) a de manière dolosive, essayé de se soustraire à ses obligations, en recrutant la candidate en intérim dans le but de contourner le paiement d'une commission.

Deuxièmement, la société SOCIETE1.) plaide que la société SOCIETE2.) n'aurait pas fait preuve de bonne foi dans le cadre de leurs relations contractuelles.

Aux termes des articles 1134 et 1135 du Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi et obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature.

Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions au sens de l'article 1134 du Code civil, se concrétise par un devoir de loyauté et un devoir de coopération et de collaboration. L'exigence de bonne foi impose à chaque contractant de se comporter de manière loyale, correcte ou honnête vis-à-vis de son ou de ses partenaires, conformément à la confiance qu'on a pu susciter chez lui au moment de la conclusion du contrat. L'exigence de bonne foi atténue certains excès de la liberté contractuelle et tempère la rigueur de la force obligatoire pour les parties, en les contraignant à dépasser ce que prescrit strictement le contrat (*cf.* Pascal Ancel, Contrats et obligations conventionnelles en droit luxembourgeois – Approche comparative, Editions Larcier, n°110).

Ainsi, la bonne foi dans l'exécution des conventions signifie que les parties contractantes ont non seulement l'obligation d'exécuter ce qui a été prévu expressément, mais aussi celle d'exécuter tous les prolongements que l'équité, l'usage ou la loi y joignent. L'exigence d'une exécution de bonne foi conduit à imposer aux parties des comportements qui dépassent les stipulations du contrat, telle par exemple l'obligation de fournir à son cocontractant des informations utiles, de lui apporter le cas échéant une aide à l'exécution de ses obligations et, plus généralement, de collaborer loyalement à l'exécution du contrat.

L'obligation de loyauté impose aux parties de garantir l'une envers l'autre une collaboration qui permette au contrat de produire son plein effet (*cf.* Georges Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3e édition, Pasicrisie luxembourgeoise 2014, n°510). Elle comprend de nombreuses facettes et commence dès les pourparlers entre parties et se termine avec l'exécution complète du contrat.

Dans le cadre du Contrat, la société SOCIETE2.) a une obligation de contracter de bonne foi, elle doit fournir à l'autre partie des informations loyales et s'abstenir d'avoir une attitude qui priverait l'autre partie des avantages normaux du contrat. Elle violerait son obligation

d'information en gardant le silence sur des informations qui auraient pu être déterminantes pour la société SOCIETE1.).

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que la société SOCIETE2.) ait informé la société SOCIETE1.) que la candidate travaillait en intérim en tant que « *HR Recruiter Specialist* ».

Cependant, le reproche relatif à une violation par la société SOCIETE2.) de son obligation d'information, en ce sens qu'elle aurait dû modifier l'intitulé du poste ouvert, tombe à faux, étant donné qu'il n'est ni établi, ni allégué que la société SOCIETE2.) ait renoncé à mandater la demanderesse à trouver un candidat pour le poste « 32114 », ou que ce poste ait été affecté à un autre candidat.

En ce qui concerne le reproche que la société SOCIETE2.) aurait dû informer la demanderesse que la candidate n'avait pas les aptitudes nécessaires pour le poste recherché, mais pour un autre poste, le tribunal relève que le Contrat est un contrat cadre qui ne vise partant pas des postes énumérés spécifiquement.

Dans ce contexte, le tribunal note encore que la demanderesse ne rapporte pas la preuve qu'elle a également été mandatée par la société SOCIETE2.) pour trouver un candidat pour le poste pour lequel la candidate a finalement été retenue, soit pour le poste de « *HR Recruiter Specialist* ».

Dans ces conditions, la demande de la société SOCIETE1.), en ce qu'elle est basée sur la bonne foi contractuelle, n'est pas fondée.

La demande basée sur la responsabilité contractuelle encourt partant le rejet.

2.2. L'appréciation de la demande au regard des règles de la responsabilité délictuelle

La société SOCIETE1.) agit subsidiairement sur la base délictuelle des articles 1382 et suivants du Code civil.

Le principe du non-cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle, encore appelé principe de non-option, interdit l'utilisation des règles délictuelles dans le domaine réservé à la responsabilité contractuelle, de sorte que lorsque les griefs invoqués en vue d'engager la responsabilité civile sont de nature contractuelle, la victime ne peut agir en réparation contre le débiteur défaillant que sur le fondement contractuel. Ce principe qui interdit seulement au créancier d'une obligation contractuelle de se prévaloir, contre le débiteur de cette obligation, des règles de la responsabilité délictuelle n'exclut, en revanche, pas les demandes fondées sur un autre ordre de responsabilité que celui invoqué au soutien de la demande principale, donc ne prohibe pas, en cas d'hésitation sur l'étendue de l'obligation contractuelle, d'invoquer les deux régimes de responsabilité civile, l'un à titre principal, l'autre à titre subsidiaire (*cf.* Cour de cassation, 10 juillet 2018, arrêt n°81/2018).

Le principe du non-cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle interdisant l'utilisation des règles délictuelles dans le domaine réservé à la responsabilité contractuelle, la demande en responsabilité civile poursuivie, en ordre subsidiaire, sur le fondement de la responsabilité délictuelle est, partant, irrecevable. Par l'effet du principe du non-cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle, la victime se voit en effet privée de la faculté de se prévaloir du régime favorable de la responsabilité délictuelle et surtout de la présomption

de responsabilité découlant de la responsabilité du fait des choses (*cf.* G. Ravarani, La responsabilité civile, éd. 2014, n° 509).

La société SOCIETE1.) invoque une violation contractuelle dans le chef de la société SOCIETE2.) et sollicite donc l'application des règles délictuelles dans le domaine réservé à la responsabilité contractuelle.

La demande est donc irrecevable sur la base subsidiaire.

3. Quant aux demandes accessoires

La société SOCIETE1.) réclame le paiement du montant de 2.500.- EUR au titre des frais et honoraires d'avocat qu'elle a déboursés.

Au vu du sort réservé à sa demande, aucune faute n'étant établie dans le chef de la partie défenderesse, ce volet de la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondé.

La demanderesse et la défenderesse demandent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) de ce chef est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE2.) n'établit pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des frais non compris dans les dépens, de sorte que sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est également non fondée.

Par ces motifs :

le tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg, sixième chambre, siégeant en matière commerciale, statuant contradictoirement,

reçoit la demande en la forme,

déclare recevable mais non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour autant qu'elle est basée sur la responsabilité contractuelle,

la **déclare** irrecevable pour autant qu'elle est basée sur la responsabilité délictuelle,

en déboute,

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation de dommages et intérêts au titre des frais d'avocat exposés non fondée et en débout,

dit les demandes respectives de la la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et de la société anonyme SOCIETE2.) SA en allocation d'une indemnité de procédure non fondées et en déboute,

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de la la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.