

Arrêt N° 6/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille dix-sept.

Numéro 44380 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA
d'Esch-sur-Alzette du 13 janvier 2017,

comparant par Maître Anaïs BOVÉ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée
par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 28 novembre 2017.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête régulièrement déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 27 novembre 2015, la société anonyme S1 SA a fait convoquer A devant ce même tribunal aux fins de voir déclarer bonne et valable la mise à pied notifiée le 4 novembre 2015, de prononcer avec effet au 4 novembre 2015 la résolution sinon la résiliation du contrat de travail et dans l'hypothèse où le maintien du salaire aurait été ordonné, de condamner la défenderesse au remboursement des salaires perçus à ce titre avec les intérêts de retard à partir de la date de paiement, sinon à partir de la date du jugement.

La requête tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500,- € et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Suivant contrat de travail du 1er mars 1986 modifié par avenant du 31 décembre 2006, A a été engagée en tant que « *Laborantin* » par le « *Laboratoire d'analyses médicales S2* ». Son contrat de travail a été repris le 1^{er} avril 2011 par la société S1 SA.

La défenderesse était chargée de procéder à l'analyse d'échantillons biologiques dans le service de l'auto-immunité.

Il résulte du document intitulé « *Résultat des opérations électorales pour les délégations du personnel* » du 30 octobre 2013 que A a été élue comme membre suppléant de la délégation du personnel de la société demanderesse.

Par courrier du 4 novembre 2015, la société S1 SA a prononcé le 4 novembre 2015 contre A une mise à pied.

Par ordonnance du 7 janvier 2016, le Président du Tribunal de Travail a ordonné le maintien du salaire.

Pour justifier la mise à pied de A, la société S1 SA invoque les fautes suivantes commises par la défenderesse dans le cadre de l'analyse des échantillons biologiques rendant impossible par leur gravité la poursuite des relations de travail :

- 1) (prétendue) falsification de résultats d'analyses
- 2) (prétendue) modification non autorisée de résultats de tests

- 3) (prétendue) négligence grave dans l'exécution des procédures de contrôle
- 4) (prétendue) utilisation non autorisée des codes d'accès de son ancien supérieur.

La salariée contesta tant la matérialité que la gravité des fautes invoquées à la base de sa mise à pied, respectivement de la demande de résolution du contrat de travail (art. L.415-11.(2)) ancien applicable au moment des faits).

Par un jugement contradictoire rendu en cause en date du 7 décembre 2016, le tribunal du travail a :

- déclaré recevable la requête ;
- déclaré valable la mise à pied intervenue à l'égard de A en date du 4 novembre 2015 ;
- prononcé la résolution du contrat de travail entre la société anonyme S1 SA et A avec effet au 4 novembre 2015 ;
- sursis à statuer sur la demande de la société anonyme S1 S.A. en remboursement des salaires perçus par A depuis le 4 novembre 2015 ;
- réservé les demandes respectives introduites sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;
- fixé la continuation des débats à une audience ultérieure ;
- réservé les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu :

« Il faut dès lors constater que les modifications des résultats citées par l'employeur dans sa requête ont été faites par la défenderesse en violation des règles internes et des recommandations dans le domaine auto-immunitaire et dénotent une volonté répétée et délibérée de A de court-circuiter la responsable du service, le docteur B.

Eu égard à la multitude des modifications de résultats faits par A sans en référer à sa responsable et compte tenu de l'utilisation des codes d'accès de l'ancien responsable pour procéder à des modifications réservés aux biologistes, la défenderesse a commis des fautes lourdes compromettant irrémédiablement la confiance de son employeur et rendant immédiatement impossible le maintien des relations de travail entre parties, sans qu'il n'y ait lieu d'apprécier les éventuelles fautes commises antérieurement.

Au vu de ce qui précède, la mise à pied intervenue le 4 novembre 2015 est à déclarer valable et il y a lieu de prononcer la résolution du contrat de travail entre la société anonyme S1 SA et A avec effet au 4 novembre 2015. »

A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier du 13 janvier 2017.

A titre principal, A demande à voir rejeter la requête en résolution sinon en résiliation de son contrat pour n'être ni fondée, ni justifiée, à voir déclarer nulle et dans tous les cas rejeter sa mise à pied prononcée et notifiée en date du 4 novembre 2015 pour n'être ni fondée ni justifiée, à voir ordonner sa réintégration au sein de la société S1 S.A., à voir ordonner le maintien de sa rémunération et de tous les autres avantages sur base de l'article L.415-11.(3) du code du travail de la part de la société S1 S.A. avec effet rétroactif à la date de la mise à pied.

A titre subsidiaire, l'appelante demande à voir nommer un expert pour :
« déterminer si A a eu raison scientifiquement de modifier les résultats faiblement positifs en négatifs et si cela a pu avoir une influence sur le diagnostic ultérieur du médecin traitant sur le patient » et de lui donner acte qu'elle propose comme expert le Pr. C, subsidiairement un autre expert du GEAI.

L'appelante réitère ses contestations relatives à la version des faits et aux explications scientifiques contenues dans la requête.

L'intimée demande à la Cour de confirmer le jugement a quo et de constater que A a commis de manière répétée et systématique des fautes graves, de confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a ordonné la résolution judiciaire du contrat de travail avec effet à la date du 4 novembre 2015, partant de condamner A au remboursement des salaires d'ores et déjà perçus entre la date de la mise à pied et l'arrêt à intervenir, sinon de renvoyer l'affaire en première instance afin que soit toisée la question du montant des remboursements.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Il est constant en cause que A a été recrutée en date du 2 janvier 2002 en tant que technicienne de laboratoire, et qu'elle devait, en cette qualité, procéder à l'analyse d'échantillons biologiques dans le service de l'auto-immunité.

Il est reproché, entre autres fautes, à A d'avoir modifié des résultats de test douteux sans autorisation du docteur B.

Les modifications litigieuses en tant que telles résultent des pièces versées en cause qui établissent que A a, sur les feuilles de paillasse des mois d'août, septembre et octobre 2015, non seulement modifié des valeurs faiblement positives, mais également des valeurs fortement positives en des valeurs négatives en cas de discordance entre les deux valeurs testées.

A conteste cependant avoir, ce faisant, commis une faute dans l'exécution de son travail et soutient avoir toujours procédé de la sorte, déjà au moment où le

professeur C dirigeait le service d'auto-immunité du laboratoire, sans que sa méthode n'ait jamais donné lieu à critiques.

Si les parties reconnaissent que le technicien laborantin peut modifier les résultats des tests se situant entre 0 et 4 en négatif, elles s'accordent également pour dire que c'est le biologiste qui est responsable de la validité et de la validation des analyses (cf. acte d'appel de A page 4) et qui doit partant vérifier les résultats des tests douteux à compter du seuil 5 et a fortiori les valeurs fortement positives.

Le tribunal du travail a fait une analyse judicieuse et exhaustive de la méthode de travail instaurée depuis le 18 mars 2009 au sein de la société S1 SA, donc déjà sous la responsabilité du Professeur C, sur base des pièces versées en cause, en constatant:

- d'une part que la note intitulée « Mode opératoire Dot, S3, D-Tek, Généric Assay et Dot maison » en abrégé MO.AUIM 14 05, prévoit qu'en cas de doute ou de discordance, il faut se référer à un biologiste,
- d'autre part, que si cette note ne donne pas de définition quantitative du seuil à partir duquel un résultat obtenu par le logiciel « Dr. Dot » doit être considéré comme positif ou faiblement positif, respectivement douteux, ces seuils sont définis par le fabricant des tests, dont le fabricant S3 SA qui définit dans sa note les seuils comme suit :
 - « un résultat inférieur à 5 est un résultat négatif »
 - un résultat entre 5 et 10 est douteux et le fabricant recommande un nouveau test du patient ou le recours à d'autres paramètres pour évaluer le statut auto-immunitaire du patient
 - un résultat supérieur à 10 est positif »
- finalement, qu'il résulte des recommandations du Groupe d'Étude de l'Auto-Immunité, en abrégé GEAI, sur le diagnostic biologique en auto-immunité ainsi que de l'attestation du Professeur C, qu'une modification des résultats faiblement positifs ou douteux dans un résultat négatif est scientifiquement permise et que des résultats positifs peuvent être faussement positifs en cas de discordance avec d'autres paramètres,

pour arriver à la conclusion déterminante : « qu'il n'en demeure pas moins qu'à la page 1 de ces recommandations on peut lire qu'« il est de la responsabilité du biologiste médical de connaître les limites des tests pour apprécier les résultats « faussement positifs » et « faussement négatifs » et que l'interprétation se fait sous sa seule responsabilité ».

Sous le point 2) de ces recommandations on retrouve que la validation des résultats d'exploration pour chaque patient est une « démarche exclusivement sous la responsabilité du biologiste, seul compétent pour apporter une interprétation et rechercher des éléments cliniques étayant son interprétation. »

Ainsi, les recommandations figurant dans la note MO_AUIM_14_05 rejoignent les recommandations du GEAI en ce qu'elles imposent au technicien de transmettre les résultats douteux (soit faiblement positifs) au biologiste.

Loin d'infirmier cette méthode, l'attestation testimoniale du Professeur C vient la confirmer, dès lors qu'il déclare que « *toutes les modifications se faisaient sous sa responsabilité par la validation de chaque « feuille de paillasse»* », ce qui confirme que tous les cas douteux étaient en pratique interprétés sous sa responsabilité et validés par lui.

Même à supposer avéré que le docteur B n'ait pas été constamment présente dans le service d'auto-immunité, quod non, ce fait ne permettait aucunement à la technicienne du laboratoire de faire elle-même les modifications nécessitant une autorisation du biologiste.

Il est donc avéré que A a dans 33 cas effectué des modifications sans en avoir référé au biologiste responsable, dès lors en violation des recommandations scientifiques et internes au laboratoire en la matière.

Face aux diverses recommandations de se référer au biologiste en cas de résultats douteux ou faussement positifs, il n'est pas opportun d'admettre A à son offre de preuve par témoins, respectivement d'instituer une expertise.

La Cour rappelle finalement que le contrat de travail implique un lien de subordination qui soumet le salarié à l'autorité et au contrôle de son employeur, respectivement du supérieur hiérarchique, mais c'est également un contrat de travail qui doit reposer sur une relation de confiance réciproque.

Or, en l'occurrence la salariée n'a pas accepté l'autorité de sa nouvelle hiérarchie, le docteur B, puisqu'elle reconnaît avoir contesté les compétences en auto-immunité de cette dernière, en indiquant dans ses conclusions d'appel « *le docteur B est arrivée en 2008, en tant que chef du service hématologie et a été nommé en 2012 successeur du Pr. C en auto-immunité, à compter du 15 août 2015, mais n'est jamais venue apprendre auprès du professeur et a donc une connaissance de la matière, très complexe et spécifique, malheureusement extrêmement limitée* » , dénotant par là un manque de respect à son égard, de sorte qu'aucune confiance réciproque n'existait entre la salariée et sa supérieure hiérarchique depuis août 2015, ce qui est rédhibitoire et constitue, au vu de la nature du travail effectué par la salariée, dont les résultats pouvaient constituer un risque pour les patients, une cause grave justificative de sa mise à pied.

En effet, une salariée fut-elle plus âgée, prétendument plus compétente et expérimentée que sa supérieure hiérarchique, quod non, ne peut s'autoriser des libertés dans l'exécution de son travail et agir de façon isolée et indépendante sans collaborer avec la supérieure hiérarchique.

Ce comportement à lui seul justifie la mise à pied de A et la résolution de son contrat de travail, sans qu'il n'y ait lieu de vérifier la réalité des autres griefs invoqués à l'appui de la mise à pied.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a, d'une part déclaré valable la mise à pied de A et, d'autre part prononcé la résolution du contrat de travail avec effet au 4 novembre 2015 et finalement, par voie de conséquence, ordonné la restitution des salaires qui lui ont été versés durant la mise à pied sur base de l'ordonnance du Président du tribunal du travail du 7 janvier 2016.

Concernant le montant à restituer par A, il y a lieu de renvoyer l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail pour permettre d'instruire ce volet de la demande, ce dernier ayant réservé ce chef de la demande pour permettre à la société S1 SA de verser un décompte du montant à restituer, avec pièces justificatives des paiements à l'appui, montant qui n'a par ailleurs pas fait l'objet d'une instruction en instance d'appel.

Il en va de même des demandes respectives des deux parties basées sur l'article 240 du NCPC pour la première instance.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge une partie des frais non compris dans les dépens, les demandes respectives sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.