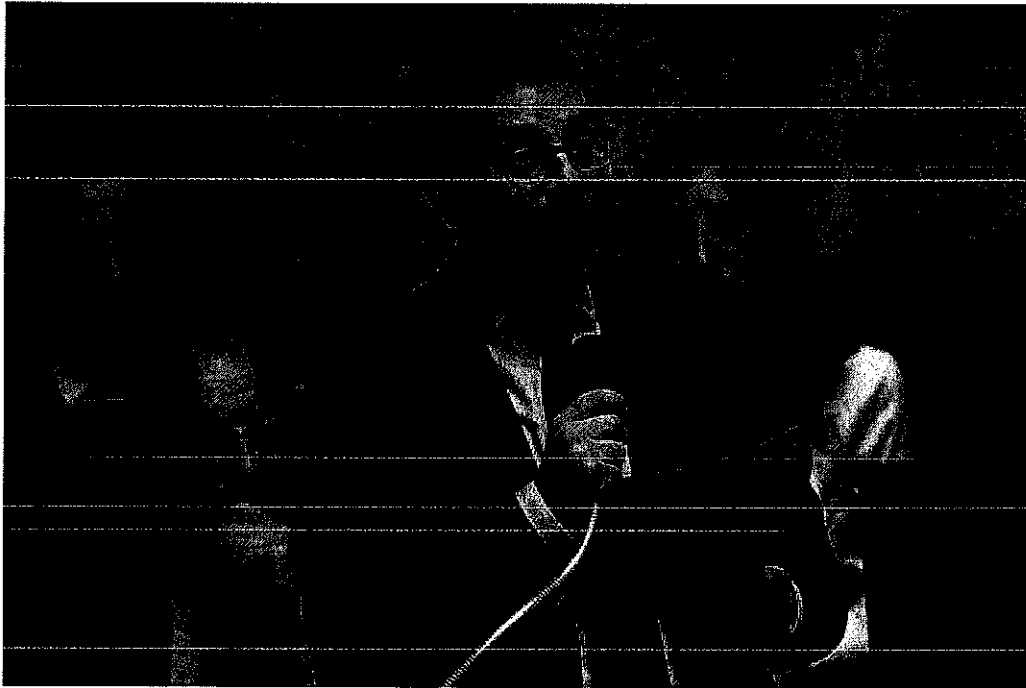


SOCIÉTÉ • HARCÈLEMENT SEXUEL

Le député LRM de l'Ain Stéphane Trompille condamné pour harcèlement sexuel aux prud'hommes

L'homme politique de 35 ans, élu député de la 4^e circonscription de l'Ain en 2017, était accusé par une ancienne collègue, chargée de sa communication et de ses relations presse.

Le Monde avec AFP • Publié hier à 14h08, mis à jour hier à 14h33



Stéphane Trompille, à l'Assemblée nationale, à Paris le 26 juin 2018. THOMAS SAMSON / AFP

Le député LRM de l'Ain Stéphane Trompille a été condamné pour harcèlement sexuel et licenciement nul d'une ancienne collaboratrice par le conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse. L'homme politique de 35 ans, élu député de la 4^e circonscription de l'Ain en 2017, était accusé par une ancienne collègue, chargée de sa communication et de ses relations presse.

Dans son jugement rendu le 20 mai, que l'AFP a pu consulter mardi 26 mai, le conseil souligne que, « sous couvert de plaisanteries de mauvais goût et sexistes », Stéphane Trompille a adopté « un comportement attentatoire à la santé » de cette femme de 32 ans. Par exemple, le député envoyait des messages à sa collaboratrice en lui demandant : « Tu bosses ou tu te touches là ? » La collaboratrice, seule femme de l'équipe, a souffert d'un « mal-être au travail, accompagné de stress et d'une perte de poids », note le tribunal.

La jeune femme a sollicité un rendez-vous avec le médecin du travail en janvier 2018, en précisant à M. Trompille que ses conditions de travail lui semblaient inappropriées. En réponse, M. Trompille a déclenché une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, effective en février 2018.

« Reconnaissance des agissements inacceptables et illégaux »

Le conseil a déclaré nul ce licenciement, soulignant que M. Trompille n'a pas « veillé à la protection de la santé de sa salariée » et constatant des faits de harcèlement sexuel. Au total, le conseil a demandé à M. Trompille de verser plus de 20 000 euros à la requérante. Le député a fait appel de la décision.

Pour l'avocate de la plaignante, M^e Christine Fauconnet, « ces décisions viennent clore une longue marche pour la reconnaissance des agissements inacceptables et illégaux de Monsieur le député Stéphane Trompille ».

« Il est extrêmement serein quant à la suite qui sera donnée par la justice », a assuré son avocat. M^e Eric Dez a aussi souligné qu'une enquête pénale, déposée à l'initiative de son client, était toujours en cours, M. Trompille contestant la véracité d'un témoignage contenu dans le dossier.

Le Monde avec AFP

Prud'hommes : le député Stéphane Trompille condamné

Mathilde VILLEMENOT

L'élu LREM était accusé par l'une de ses anciennes collaboratrices embauchée lors de son élection en 2017. Elle le poursuivait également, avec l'un de ses ex-collègues, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Là encore, le conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse leur a donné raison.

Le député LREM Stéphane Trompille vient d'être condamné pour harcèlement sexuel. La décision a été rendue le 20 mai par le conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse. Un coup dur pour le parlementaire qui nie les faits et qui a déjà fait appel.

La procédure, que nous vous révélions le 26 novembre, a été engagée par l'une de ses anciennes collaboratrices qui reproche à l'élu de la quatrième circonscription de l'Ain d'avoir tenu des propos « salaces », à l'écrit et à l'oral, alors qu'elle travaillait pour lui. Des faits qui ont commencé en 2017, année de son embauche et de l'élection de Stéphane Trompille.

Le député était également poursuivi par la jeune femme et par un autre ex-collaborateur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Là encore, le conseil de Prud'hommes est allé dans le sens des demandeurs.



Des propos « sexistes et déplacés »

Lors de l'audience du 13 février, il a été question de propos « sexistes et déplacés » de la part du parlementaire et d'un autre collaborateur. Puis d'un entretien individuel apparemment sans problème, en décembre 2017. Mais quelques semaines plus tard, la jeune femme était en arrêt maladie et elle n'est jamais revenue travailler. Son licenciement pour insuffisance professionnelle a été prononcé le 8 février 2018. Au mois d'avril 2018, son collègue, également demandeur, a refusé de témoigner contre sa collègue. Il a été licencié, à son tour, pour le même motif. Les deux ex-collaborateurs ont alors décidé d'engager deux procédures aux Prud'hommes contre leur ancien employeur. De son côté, Stéphane Trompille a déposé plusieurs plaintes au pénal, pour faux notamment, en décembre 2018 et en octobre 2019. Une procédure qui est toujours en cours.

La direction de LREM informée

En attendant la suite, la décision des Prud'hommes de Bourg-en-Bresse est un soulagement pour la jeune femme. « La justice a fait son travail et j'espère que cela encouragera les autres victimes de harcèlement, ailleurs, à aller jusqu'au bout car il ne faut rien lâcher sur ce sujet-là. » Son ancien collègue est lui aussi satisfait : « La justice reconnaît que j'ai été licencié injustement, pour avoir dénoncé le harcèlement. » Stéphane Trompille, qui a déjà informé la direction de son parti, dit, quant à lui, avoir « pleinement confiance dans la décision qui sera rendue par la cour d'appel de Lyon ».

Illustration(s) :

L'audience a eu lieu le 13 février au palais de justice de Bourg-en-Bresse, en présence du député Stéphane Trompille. Photo Progrès /Catherine AULAZ

Certificat émis le **26 mai 2020** à **BM-LYON** à des fins de visualisation personnelle et temporaire.

news-20200526-PR-412874917059

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
CS 10202
32 avenue Alsace-Lorraine
01005 BOURG-EN-BRESSE CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT du 20 Mai 2020

N° RG F 18/00092 - N° Portalis
DCSJ-X-B7C-NMO

Dans l'affaire, entre :

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

Johanna COGOLLOR

contre

Stéphane TROMPILLE

Madame Johanna COGOLLOR
née le 05 Août 1988
Lieu de naissance : VITRY SUR SEINE
Nationalité : Française
76 avenue Henri Pierre Klotz
Appartement 28
72000 LE MANS
Profession : Collaboratrice parlementaire
Assistée de Me Christine FAUCONNET (Avocat au barreau de LYON)
substituant la SCP REVEL MAHUSSIER

DEMANDEUR

MINUTE N° 20/92

et :

JUGEMENT du 20 Mai 2020

Monsieur Stéphane TROMPILLE
né le 01 Décembre 1982
Lieu de naissance : BOURG-EN-BRESSE
Nationalité : Française
24 rue des Casernes
01000 BOURG EN BRESSE
N° SIRET : 339 930 984 46476
Assisté de Me Eric DEZ (Avocat au barreau de L'AIN)

DEFENDEUR

Notification le : 20/05/20
à
Johanna COGOLLOR
Stéphane TROMPILLE

Copie le : 20/05/20
Me FAUCONNET
Me DEZ

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Mathilde VERON-GOYET, Président Conseiller (E)
Madame Ourida BABOURI, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Vivian JAKOBCZAK, Assesseur Conseiller (S)
Madame Joëlle BURTIN, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Anne-Laure TUDELA-LOPEZ, greffière placée et lors du prononcé de la décision de Madame Marie-Antoinette DIANA, greffière

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 02 Mai 2018
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 14 Juin 2018
- Convocations envoyées le 03 Mai 2018
- Renvois à la mise en état des 13 Décembre 2018, 11 Avril 2019, 13 Juin 2019 et 10 Octobre 2019
- Débats à l'audience de Jugement du 13 Février 2020
- Prononcé de la décision fixé à la date du 14 Mai 2020
- Délibéré prorogé à la date du 20 Mai 2020
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Marie-Antoinette DIANA, greffière

Suite à une tentative de conciliation demeurée infructueuse, le bureau de jugement de la section Activités Diverses du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse se trouve régulièrement saisi par Madame Johanna COGOLLOR

EXPOSE DU LITIGE:

Madame COGOLLOR a été embauchée, le 30 juin 2017, en qualité de Collaboratrice parlementaire de Monsieur Stéphane TROMPILLE, Député.

Madame COGOLLOR Johanna a été chargée de la communication et des relations presse du Député. Madame COGOLLOR Johanna a exercé son activité professionnelle principalement au sein de la permanence parlementaire du Député sise à Bourg en Bresse.

Madame COGOLLOR Johanna n'a pas eu sa visite d'information et de prévention auprès du service santé au travail. Au dernier état de la relation contractuelle, Madame COGOLLOR Johanna percevait une rémunération mensuelle brute de 2700.80 € dans le cadre d'un forfait de 208 jours de travail par an.

Lors de l'entretien annuel de décembre 2017, Monsieur TROMPILLE Stéphane a demandé à Madame COGOLLOR Johanna d'être proactive et a refusé d'instaurer la demande de réunion hebdomadaire pour faire un point sur les dossiers en cours. Madame COGOLLOR Johanna a évoqué des difficultés rencontrées au cours de leur relation de travail. Elle a souhaité une communication plus réactive entre eux pour l'ensemble des objectifs qui lui sont attribués concernant la communication.

Madame COGOLLOR Johanna a été en arrêt maladie à compter du 5 janvier 2018.

Le 19 janvier 2018, Madame COGOLLOR Johanna a écrit à Monsieur TROMPILLE Stéphane afin d'obtenir un rendez-vous avec le médecin de travail pour évoquer ses conditions de travail.

Le 8 février 2018, Madame COGOLLOR Johanna a été licenciée pour insuffisance professionnelle.

Madame COGOLLOR Johanna a saisi le conseil de prud'hommes, le 19 avril 2018, aux fins notamment de reconnaître qu'elle a été victime, de faits d'harcèlement sexuels, pour avoir reçu des messages à connotation sexuelle à plusieurs reprises d'une violation de l'obligation de sécurité et à tout le moins d'une exécution déloyale de son contrat de travail.

Madame COGOLLOR Johanna demande au conseil de prud'hommes de :

Condamner Monsieur TROMPILLE à verser à Madame COGOLLOR Johanna les sommes suivantes

20000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel, violation de l'obligation de sécurité et à tout le moins pour exécution déloyale du contrat de travail

1500 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche

Dire et juger que le licenciement de Madame COGOLLOR Johanna intervenu le 8 février 2018 est nul, ou à tout le moins dénué de cause réelle et sérieuse.

Condamner Monsieur TROMPILLE à verser à Madame COGOLLOR Johanna la somme de 20000 euros pour licenciement nul ou à tout le moins, dénué de cause réelle et sérieuse

Condamner Monsieur TROMPILLE à verser à Madame COGOLLOR Johanna la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Condamner Monsieur TROMPILLE aux entiers Dépens

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

MOYENS DES PARTIES :

Dires du demandeur :

Madame COGOLLOR Johanna demande de ne pas surseoir à statuer dans l'attente d'une procédure pénale longue. Le pénal ne tient plus civil en l'état.

Sur le harcèlement sexuel

Madame COGOLLOR Johanna connaît des répercussions sur son état de santé en raison de la multiplication des remarques et propos à connotation sexuelle et sexiste de la part de Messieurs TROMPILLE et RUIZ.

Monsieur RUIZ dans son attestation est révélateur de la situation vécue par Madame COGOLLOR Johanna qui subissait les provocations et blagues obscènes ou vulgaires du député et son chef de cabinet. (Pièce adverse 22)

En effet, Monsieur RUIZ réitère à plus de 10 reprises dans son attestation que le langage était « familial » « très fleuri » « grossier » voire « un peu limite » ...

Monsieur RUIZ Mickael rendait destinataire Madame COGOLLOR Johanna d'images sexistes correspondant à un humour plus que douteux laissant entendre que « la place des femmes était à la cuisine ». (pièce 15)

Monsieur TROMPILLE Stéphane laissait des messages téléphoniques en lui demandant : (pièce 15) "Oué Jo, c'est Steph, tu bosses ou tu te la touches là ?"

Ou lorsque Madame COGOLLOR Johanna précise à son employeur qu'elle n'a pas vu le message de ce dernier il lui répond :

« Ouais, tu étais en train de caser les chiottes oui »

Ces quelques exemples démontrent le ton et le comportement totalement inadaptés dans le cadre d'une relation de travail.

L'employeur doit respecter et faire respecter les libertés des salariés notamment en remédiant aux atteintes à la vie privée, en prévenant et en réprimant les actes de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Sur la visite médicale d'embauche

La visite d'information et de prévention doit être réalisée dans un délai de trois mois à compter de la prise de poste. Elle permet d'assurer l'aptitude du salarié à son poste de travail.
Monsieur TROMPILLE Stéphane n'a pas respecté ses obligations de sécurité et de prévention.

Sur la nullité du licenciement

La procédure de licenciement est intervenue suite au courrier du 19 janvier 2018 de Madame COGOLLOR Johanna par lequel elle sollicitait un rendez-vous avec le médecin du travail et précisait à son employeur que la dégradation de son état de santé n'était que la conséquence de ses conditions de travail (comportements inappropriés, propos déplacés de sa part et d'un collègue, manque de communication, pressions, mise au placard, isolement et différence de traitement avec mes collègues masculin).
En réponse à ce courrier, Madame COGOLLOR Johanna sera convoquée à un entretien préalable au licenciement. Madame COGOLLOR Johanna sera licenciée pour les motifs suivants : « Votre insuffisance professionnelle. En outre, cette insuffisance vous a conduit à créer artificiellement un litige sur vos conditions de travail génératrices d'une mésentente de nature à rendre impossible la poursuite de votre contrat. » (pièce8)

Monsieur TROMPILLE Stéphane reconnaissait alors que la notification du licenciement faisait suite au courrier de plainte de Madame COGOLLOR Johanna
Le harcèlement sexuel subi par Madame COGOLLOR Johanna n'est aucunement « artificiel », mais se fonde sur des pièces objectives.
Madame COGOLLOR Johanna demande que le licenciement notifié le 8 février 2018 soit nul.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, le conseil se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, développées oralement lors de l'audience des débats du 13 février 2020.

Dires du défendeur :

Monsieur TROMPILLE Stéphane demande de surseoir à statuer au motif qu'une instance pénale est en cours et dont la finalité est de savoir si le témoignage de Monsieur Kaabeche du 17 mars 2018 est un témoignage exact ou faux afin qu'il soit écarté des débats.

Monsieur TROMPILLE est une personne publique, la collectivité est intéressée par cette affaire de harcèlement sexuel l'information doit être juste et de manière équilibrée.
Madame COGOLLOR Johanna n'a pas déposé de plainte pénale.
Dans les citations des conclusions de Madame COGOLLOR Johanna deux faits concernent Monsieur TROMPILLE Stéphane et ils ne constituent pas l'infraction d'harcèlement sexuel.
Madame Cogollor Johanna dit que son licenciement est nul parce qu'il est la conséquence d'une représaille de l'employeur pour contester les faits de harcèlement sexuel.
Madame COGOLLOR Johanna indique que son arrêt de travail serait la conséquence de la dégradation de ses conditions de travail et du harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet. Le premier certificat fait état de stress au travail sans arrêt de travail.
Monsieur TROMPILLE Stéphane demande au conseil de prud'hommes :

A titre principal et avant dire droit sur les demandes de Madame COGOLLOR Johanna
Surseoir à statuer sur les demandes de Madame COGOLLOR Johanna jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'action publique
Subsidiairement
Débouter Madame COGOLLOR Johanna de ses demandes.

Pour plus ample exposé de la procédure et des prétentions des parties, le conseil se réfère à leurs conclusions visées par le greffier, développées oralement lors de l'audience des débats du 13 février 2020.

MOTIFS ET DÉCISION

Sur la demande de surseoir à statuer sur les demandes de Madame COGOLLOR Johanna jusqu'à ce qu'il soit statué sur l'action publique.

L'article 4 du code pénal dispose que : l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction prévue par l'article 2 peut être exercée devant une juridiction civile, séparément de l'action publique.
Toutefois, il est sursis au jugement de cette action tant qu'il n'a pas été prononcé définitivement sur l'action publique lorsque celle-ci a été mise en mouvement.

La mise en mouvement de l'action publique n'impose pas la suspension du jugement des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature qu'elles soient, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil.

Au vu de cet article et des pièces produites aux débats, le conseil estime opportun de ne pas prononcer le sursis à statuer.

Sur le harcèlement sexuel

L'Article L4121-1 dispose que : "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'Article L1152-1 dispose que : aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'Article L1153-1 dispose que : aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; ...".

L'Article L1153-2 dispose que : "aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés".

L'Article L. 1153-5 dispose que : Alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Madame COGOLLOR Johanna était la seule salariée de sexe féminin au sein de ce collectif de travail. Sous couvert de plaisanteries de mauvais goût et sexistes, Messieurs TROMPILLE et RUIZ ont adopté un comportement attentatoire à la santé de Madame COGOLLOR Johanna en multipliant les remarques désobligeantes et graveleuses.

Monsieur TROMPILLE Stéphane laissait des messages téléphoniques à Madame COGOLLOR Johanna en lui demandant :

« Oué Jo, c'est Steph, tu bossés ou tu te la touches là ? »

Ou lorsque Madame COGOLLOR Johanna précise à son employeur qu'elle n'a pas vu le message de ce dernier, il lui répond :

« Ouais, tu étais en train de caser les chiottes oui »

Ces quelques exemples démontrent le ton et le comportement totalement inadaptés dans le cadre d'une relation de travail.

Monsieur RUIZ Mickael rendait destinataire Madame COGOLLOR Johanna d'images sexistes correspondant à un humour plus que douteux laissant entendre que la place des femmes était à la cuisine.

Un examen attentif de l'attestation de Monsieur RUIZ Mickael indique à plusieurs reprises que le langage était « familier », « très fleuri », « grossier », voire « un peu limite ».

L'attestation de Monsieur RUIZ Mickael est révélatrice de la situation vécue par Madame COGOLLOR Johanna, qui subissait les provocations et blagues obscènes ou vulgaires de son employeur et de son collègue de travail.

La prétendue « amitié » suite à une activité militante entre l'ensemble des collaborateurs n'en demeure pas moins que la tenue de propos à connotation sexuelle répétés n'a pas sa place au temps et au lieu de travail.

Monsieur RUIZ Mickael va jusqu'à prétendre que Madame COGOLLOR Johanna a sciemment, à l'instar de Monsieur KAABECHE, déformé les propos de Monsieur TROMPILLE Stéphane en précisant dans son attestation :

« Concernant l'attestation d'Amine, je constate ses mensonges et la déformation de la vérité à plusieurs endroits afin de faire croire à des propos sexuels alors que cela n'a rien à voir :

Par exemple, il écrit qu'un jour lorsque Johanna se refaisait les ongles, Stéphane aurait dit alors « c'est à force de branler des mecs et de te faire gicler sur les mains » alors que j'étais présent et il lui a juste demandé si elle n'avait pas autre chose « à branler » que de s'en « foutre » plein les doigts. Certes l'expression est très familière mais le sens n'a rien à voir ».

Monsieur RUIZ Mickael a modifié les dires de l'attestation de Monsieur KAABECHE qui indiquait :

« Johanna dit en touchant ses ongles qu'ils se cassent souvent en ce moment et que son vernis ne tenait plus »

Monsieur RUIZ Mickael cherche aussi à déformer les propos.

S'il est impossible de former sa conviction, au vu des attestations contradictoires, le doute profite au salarié.

Les remarques désobligeantes, et graveleuses ont conduit Madame COGOLLOR Johanna à un mal être au travail accompagné de stress et d'une perte de poids.

Monsieur TROMPILLE Stéphane employeur et Député ne conteste pas avoir tenu ces propos.

Monsieur TROMPILLE Stéphane employeur et Député doit respecter et faire respecter la dignité de chaque salarié.

Monsieur TROMPILLE Stéphane, employeur et Député, doit prévenir ou réprimer les actes de harcèlement sexuel disposant à cet égard d'un pouvoir disciplinaire envers la personne coupable de tels faits.
Sa responsabilité civile est engagée en cas de non-respect de ses obligations ou s'il cause un dommage au salarié par sa faute ou sa négligence.
Lorsque des propos ou comportements à connotation sexuelle sont imposés à une même victime par plusieurs personnes ce sont des agissements répétés
Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.
En conséquence, Madame COGOLLOR Johanna a subi un harcèlement sexuel, constitué par des propos à connotation sexuelle.
Monsieur TROMPILLE Stéphane sera condamné à verser des dommages-intérêts à Madame COGOLLOR Johanna en réparation de son préjudice pour un montant évalué à un mois de salaire.

Sur la visite médicale d'embauche

Selon l'Article R4624-10 : "Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail".

Selon l'Article L4624-1 : "Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier".

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.
Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.
Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Selon l'Article R4745-1 : "le fait de méconnaître les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail, prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-7 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.
Une contravention de 5ème classe est définie par une amende maximale allant jusqu'à 1500€".

Selon l'Article L4622-1 : "les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail".

Selon l'Article L4622-7 : "lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre".

L'Accord du 24 novembre 2016 relatif aux collaborateurs de députés dispose que : le présent accord collectif s'inscrit dans le prolongement du dialogue instauré depuis plusieurs années entre les députés employeurs et les collaborateurs parlementaires qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé.
Les parties ont souhaité approfondir ce dialogue social dans le cadre d'une négociation collective impliquant des députés de l'assemblée nationale, tout en rappelant que chaque député est l'employeur individuel de ses collaborateurs parlementaires, qui sont des salariés de droit privé, et qu'il rémunère notamment au moyen du crédit prévu par l'article 18 du règlement de l'assemblée nationale.

Monsieur TROMPILLE Stéphane, Député est l'employeur individuel de Madame COGOLLOR Johanna. Il a manqué à son obligation de sécurité de résultat et n'a pas veillé à la protection de la santé de sa salariée en ne l'inscrivant pas auprès des services de santé au travail.
Le médecin du travail n'a pas pu vérifier l'aptitude de Madame COGOLLOR Johanna au poste auquel elle était affectée.

Monsieur TROMPILLE sera condamné à titre de dommages à verser à Madame COGOLLOR Johanna la somme de 1500 euros pour défaut de visite d'information et de prévention auprès du médecin du travail.

Sur la nullité du licenciement

Pour terminer l'étude des sanctions civiles en cas de harcèlement sexuel, il reste la sanction de la nullité des actes pris en violation des articles L. 1153-1 à L. 1153-3.

L'Article L1153-1 dispose que : "aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers".

L'article L1153-3 dispose que : "aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés".

Selon L'article L 1153-4 du Code du travail : "toute sanction, que ce soit un avertissement ou un licenciement, se verra annulée si elle est prononcée en violation de l'article L 1153-1 du Code du travail relatif au harcèlement sexuel. Au niveau de ses conséquences, la nullité permet la remise en l'état. On efface en quelque sorte la situation de harcèlement sexuel et les sanctions prises à cette occasion...".

Selon Article L1235-1 : "en cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.

Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre. A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie. Si un doute subsiste, il profite au salarié".

Le licenciement pour motif personnel est déclaré nul lorsqu'il concerne l'une des situations suivantes :

- Licenciement discriminatoire ou en liaison avec des actes de harcèlement moral ou sexuel
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes
- Licenciement consécutif à une action en justice en matière de dénonciation de crimes et délits
- Licenciement est lié à l'exercice normal du droit de grève
- Non-respect de la protection accordée à certains salariés...

Pendant son arrêt de travail Madame COGOLLOR Johanna sollicite un rendez-vous avec le médecin du travail et précise à son employeur que la dégradation de son état de santé n'était que la conséquence de ses conditions de travail : « comportement inappropriés, propos déplacés de ta part et d'un collègue.... ». En réponse à sa demande, Monsieur TROMPILLE Stéphane déclenche une procédure de licenciement. Madame COGOLLOR Johanna est licenciée pour insuffisance professionnelle : «En outre, cette insuffisance vous a conduit à créer artificiellement un litige sur vos conditions de travail génératrices d'une mésentente de nature à rendre impossible la poursuite de notre contrat ».

Le conseil constate que les motifs allégués par l'employeur ne peuvent se fonder sur une telle rupture.

La mise en avant des conditions de travail de Madame COGOLLOR Johanna se rapporte au harcèlement sexuel constaté.

En l'espèce, le licenciement sera déclaré nul.

Lorsque le conseil reconnaît que le licenciement est nul parce qu'il est intervenu en lien avec des faits de harcèlement moral ou sexuel, l'indemnité à la charge de l'employeur ne peut pas être inférieure aux salaires des 6 derniers mois (cette indemnité n'est pas plafonnée).

Monsieur TROMPILLE Stéphane sera condamné à verser la somme des six derniers mois de salaires de Madame COGOLLOR Johanna.

PAR CES MOTIFS:

Le Conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse, section Activités Diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement, et en premier ressort, par jugement mis à disposition au greffe,

DIT ET JUGE recevable et bien fondées les demandes de Madame COGOLLOR Johanna ;

DIT ET JUGE qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer ;

DIT ET JUGE que Madame COGOLLOR Johanna a été victime de faits de harcèlement sexuel, d'une violation de l'obligation de sécurité et à tout le moins d'une exécution déloyale de son contrat de travail ;

CONDAMNE Monsieur TROMPILLE Stéphane à verser à Madame COGOLLOR Johanna les sommes suivantes :

* 2700 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel, violation de l'obligation de sécurité et à tout le moins pour exécution déloyale du contrat de travail ;

* 1500 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche ;

DIT ET JUGE que le licenciement de Madame COGOLLOR Johanna est nul ;

CONDAMNE Monsieur TROMPILLE Stéphane à verser à Madame COGOLLOR Johanna la somme de 16200 euros pour licenciement nul ;

CONDAMNE Monsieur TROMPILLE Stéphane à verser à Madame COGOLLOR Johanna la somme de 500 euros au titre de l'article 700 ;

DÉBOUTE Monsieur TROMPILLE Stéphane de sa demande reconventionnelle ;

LAISSE à chaque partie la charge de ses entiers dépens ;

DIT n'y a pas lieu à exécution provisoire de la décision à intervenir.

Ainsi jugé les jour, mois et an susdits,

La Greffière,



Le Président,

156

