



## Agression sur lieu de travail avec menace de licenciement

Par **Alex**, le **31/05/2011** à **13:04**

Bonjour,

Je m'excuse par avance des possibles fautes d'orthographe dans mon sujet et si les réponses que je cherche sont dans un autres sujet je ne les aient pas trouvé.

Voici mon problème, je travail sous un CDD de 7 mois dans un hôtel. Jusqu'à aujourd'hui tout allait bien personne ne me faisait de remarques sur mon travail.

Hier dans les couloirs de l'hôtel j'ai eu une altercation verbale avec une collègue a moi mais celle-ci a "déraillé" et en ai venue aux mains. Coup, griffure au visage et légère entorse du doigt.

C'est une amie a elle et aussi collègue qui l'a arrêté quand j'étais au sol.

Le problème est qu'elle a été se plaindre a la direction que je l'avait agressé pendant que moi, choqué j'étais en pleur dans les couloirs.

Le patron m'a ensuite convoqué pour m'humilier encore plus m'annonçant que ces dispute et bagarre ne le regardais pas et que mon travail était déplorable depuis longtemps. (n ne m'avait rien dis auparavant)

Il m'a laisse une journée pour réfléchir en me poussant démissionner.

J'ai été aux urgences pour faire constater mes blessures.

Je souhaiterais porter plainte contre mon employeur pour non respect du code du travail. Je souhaiterais aussi porter plainte contre ma collègue pour agression.

Que dois je faire merci pour vos réponses.

Je précise que j'ai peur de retourner labas et je n'ai pour l'instant qu'un jour d'ITT puis je prolonger cet ITT?

Par **Cornil**, le **02/06/2011** à **15:31**

Bonjour "alex"

1) une plainte serait dans ton cas plutôt à diriger au pénal, en l'adressant au procureur de la république (contre ta collègue et ton employeur conjointement). Mais je crains fort qu'elle soit classée sans suite (ils ont d'autres "chats à fouetter")

2) Pour la prolongation de ton arrêt, voir ton médecin traitant

3) On ne peut "démissionner" légalement d'un CDD sauf en justifiant d'une promesse d'embauche en CDI. Il serait préférable de demander à l'employeur une rupture d'un commun accord, qui aurait l'avantage de te faire bénéficier de l'indemnisation chômage, sous réserve d'une durée d'affiliation suffisante (4 mois).

Cependant l'accord d'application n°14 de la convention UNEDIC prévoit

[citation]Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 1er - La démission intervenue pour cause de non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires.

§ 2 - La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

[/citation]

Bien que le texte parle de "démission" , ce qui sous entend CDI, je pense que ce texte peut s'appliquer à une rupture d'un CDD motivée par une FAUTE GRAVE de l'employeur ( il faut rédiger comme cela : "je vous prie de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail pour faute grave de votre part dans votre devoir de protéger ma sécurité dans l'exercice de mon travail, pour laquelle j'ai déposé plainte auprès du procureur de la république").

Mais bon, à mon avis, une rupture amiable du CDD serait plus simple et comme elle ne coûte rien à l'employeur, il sera peut-être d'accord.

Bon courage et bonne chance.