



Employeur agressif et violent

Par **cypress77**, le **30/05/2013** à **21:11**

Bonjour,

Ma mère subi l'agressivité et la violence de son employeur depuis plusieurs mois. En effet, il l'insulte et lui jette des objets, c'est devenu insupportable pour elle. Elle a un certificat médical mentionnant ces violences. Actuellement elle est dans une situation très précaire et ne veut pas démissionner car elle sera soumise au délai de carence avant de toucher le chômage et ne peut pas rester sans ressources pendant plusieurs mois. Par ailleurs, il refuse de la licencier et la rabaisse en lui disant d'aller au tribunal, que de toute façon il a de quoi payer de très bons avocats.

Ma question est: Que risque son employeur et à quel dispositif peut elle recourir pour rompre son contrat et toucher le chômage sans délai de carence? Quelle est la marche à suivre pour la sortir de cette situation insupportable?

Je vous remercie d'avance pour toute l'aide que vous pourrez lui apporter.

Par **DSO**, le **30/05/2013** à **21:19**

Bonjour,

Votre mère peut porter plainte pour harcèlement moral, violence physique et /ou verbale.

Une fois qu'elle sera en possession du dépôt de plainte, elle pourra démissionner et percevoir les prestations du Pôle emploi, car il s'agira d'une démission légitime reconnue par cet

organisme.

Cordialement,
DSO

Par **cypress77**, le **30/05/2013** à **21:37**

Bonsoir,

Merci pour votre aide, je vais appeler pôle emploi demain matin pour connaître la procédure exacte à adopter.

Quelles sont les peines et amendes prévues par la loi concernant ces violences morales et physiques et ces insultes?

Par **moisse**, le **31/05/2013** à **08:46**

Bonjour,

Il faut des preuves, le certificat de son médecin traitant faisant état de violences "morales" manque de consistance et ne prouvera rien, le médecin n'ayant rien vu personnellement et rapportant les propos de son patient.

La plainte va (peut-être) mettre en mouvement l'action publique mais ne procurera aucun subside à votre mère.

Par **cypress77**, le **31/05/2013** à **09:52**

Bonjour Moisse,

Merci pour votre contribution. Elle dispose d'un certificat médical attestant des violences.

Doigt cassé+visage tuméfié. Elle peut aussi avoir un témoignage écrit d'une cliente qui à déjà assisté aux propos dégradants qui lui sont portés. Je pense quand même que nous avons des éléments tangibles, qu'en pensez vous?

Cordialement,

Par **DSO**, le **31/05/2013** à **10:21**

Bonjour,

Voici le texte issu de l'UNEDIC:

Accord d'application n° 14 du 6 mai 2011 pris pour l'application des articles 2, 4 et 9 § 2 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation

du chômage

Cas de démission considérés comme légitimes

6 mai 2011

Cas de démission considérés comme légitimes

Chapitre 1er -

§ 1er -

Est réputée légitime, la démission :

- a) du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- b) du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié.

Le nouvel emploi peut notamment :

- être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise,
- être la conséquence d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé,
- correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

c) du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé, dès lors que moins de 2 mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité.

§ 2 -

Est réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié, d'un contrat d'inser-tion par l'activité ou d'un contrat emploi jeunes pour exercer un nouvel emploi ou pour suivre une action de formation.

Est également réputée légitime, la rupture à l'initiative du salarié d'un contrat initiative-emploi (CIE) à durée déterminée, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), d'un contrat unique d'insertion (CUI), d'un contrat d'avenir (CA) ou d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA) pour exercer un emploi sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée ou pour suivre une action de formation qualifiante au sens des dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail.

§ 3 -

Est réputé légitime pour l'application de l'

article 9 § 2

, le départ volontaire de la dernière activité professionnelle salariée.

Cette présomption s'applique dans le cadre des annexes au règlement général à l'exception des annexes VIII et X .

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 [s]susceptible [/s]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.

§ 3 -

La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de violences conjugales et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

§ 4 -

Le salarié qui, postérieurement à un licenciement, une rupture conventionnelle au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou à une fin de contrat de travail à durée déterminée n'ayant pas donné lieu à une inscription comme demandeur d'emploi, entreprend une activité à laquelle il met fin volontairement au cours ou au terme d'une période n'excédant pas 91 jours.

§ 5 -

Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.

§ 6 -

Lorsque le contrat de travail dit « de couple ou indivisible » comporte une clause de résiliation automatique, la cessation du contrat de travail est réputée légitime si le salarié quitte son emploi du fait du licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat au sens des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ou de la mise à la retraite de son conjoint par l'employeur.

§ 7 -

La démission du salarié motivée par l'une des circonstances visée à l'article L. 7112-5 du code du travail à condition qu'il y ait eu versement effectif de l'indemnité prévue aux articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail.

§ 8 -

Le salarié qui quitte son emploi pour conclure un contrat de service civique conformément aux dispositions de l'article L. 120-10 du code du service national, un ou plusieurs contrats de volontariat de solidarité internationale pour une ou plusieurs missions de volontariat de solidarité internationale ou un contrat de volontariat associatif pour une ou plusieurs missions de volontariat associatif d'une durée continue minimale d'un an.

Cette disposition s'applique également lorsque la mission a été interrompue avant l'expiration de la durée minimale d'engagement prévue initialement pour la forme de service civique retenue ou de la durée minimale continue d'un an d'engagement prévue initialement par le contrat de volontariat de solidarité internationale.

§ 9 -

Le salarié qui a quitté son emploi, et qui n'a pas été admis au bénéfice de l'allocation, pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du

créateur ou du repreneur.

Cordialement,
DSO

Par **cypress77**, le **31/05/2013 à 10:35**

Bonjour DSO,
Je vous remercie, je vais m'appuyer sur ce texte et nous allons constituer un dossier pour saisir les prud'hommes. La démission sera sans doute révisée en licenciement d'après les informations aux vues des circonstances.
Bien cordialement,

Par **moisse**, le **31/05/2013 à 15:35**

Si vous voulez vous appuyer sur ce texte, il faut d'abord porter plainte pour ouvrir la voie pénale, obligation impérative pour espérer bénéficier des allocations de chômage. La démission est considérée légitime si elle fait suite à un acte délictueux dont le salarié est victime.
Seul un tribunal pénal peut qualifier un acte de délictueux, ce n'est donc pas le cas du conseil des prudhommes.
Pour le reste assurez vous d'avoir un témoignage écrit de la cliente en question plutôt que de votre médecin qui ne servira à rien isolé de son contexte.

Par **DSO**, le **31/05/2013 à 21:25**

Bonjour,

[citation]La démission est considérée légitime si elle fait suite à un acte délictueux dont le salarié est victime. [/citation]

Cette affirmation est une fausse interprétation du texte de l'Unédic

La démission intervenue à la **suite d'un acte [fluo]susceptible [/fluo]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.

La différence est d'importance.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **08:38**

Bonjour,

Je n'ai pas de statistique sur les prises en charge par Pole-emploi, mais les classements sans suite, les relaxes en matière pénales sont nombreuses.

QUid des allocations indument versées ?

En effet je ne vois pas l'intérêt d'instaurer une carence de 122 jours si c'est pour prendre en charge le premier lascar qui va démissionner et déposer une plainte bidon qui restera sans suite.