Image not found or type unknown

AGRESSION SUR MON LIEU DE TRAVAIL.

Par **linda13**, le **31/08/2013** à **08:23**

le 28.08.2013 je me suis faite agresser par une employer de ma societe apres des echanges verbales prononces dans le bureau je decide de prendre une pose dehors.celle ci est sortie pour la fin de sa journee, a continuer ces insultes puis me bousculant j'ai pries un coup sur le genoux en tombant,j'ai tous simplement riposte.cependant je suis aller consulter mon docteur donc 2 jours itt et en accident de travail et depot de plainte.ce matin le 29.08.2013 je recoi un recommande ar me signifiant une mise a pied jusqu'au 10.09.2013 et mon entretien prealable a mon licenciement ? la je ne comprend plus,sachant que lorque j'ai eu mon altercation avec la collegue de travail je suis de suite aller voir mon bos pour lui demande encore une foi de mettre un frein.que dois-je faire? est ce que je suis en at ou pas?MERCI DE VOTRE REPONSE

Par **P.M.**, le **31/08/2013** à **11:20**

Bonjour,
Puisqu'il s'agit d'une mise à pied conservatoire elle devrait durer le temps de la procédure et pas jusqu'à la date de l'entretien préalable...
La decision de la prise en charge en accident du travail appartient à la CPAM mais il faudrait déjà savoir si l'employeur en a bien fait la déclaration...
En tout cas, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **todus**, le **01/09/2013** à **11:49**

pmtedforum reponce a tout ! Bravo ![smile9]

Par **linda13**, le **12/09/2013** à **13:06**

merci pour votre reponse.cependant j'ai bien eu mon entretien prealable suite a une mise a pied de 10 jours..entretien seul avec mon patron.celui ci a bien reconnue avoir deja discuter avec moi de la forme que les altercations degages et cependant n'a prie aucune initiatives comme il l'avait propose lors de nos discutions.il ma demander des preuves qui justifies mon

agressions je lui est donc renvoyer hier les photos prise de l'etat de mon genoux,je lui est reproche de n'avoir prie connaissance des faits venant de ma part,car moi j'ai bien ete puni mais ma collegue bos toujours..ces pour moi clairement dicreminatoire,ceci dit notre entretien a duree 9mn puis a la fin je lui est demande de pouvoir recupere mes affaires perso dans mon bureau et la a ma grande surprise il ma repondu de revennir quand il n'aura plus personne..cela sous entend qu'il avait deja prie sa decision..une de mes collegue a subit les memes formes d'harcelement venant de la personne qui ma agresser et doit reprendre en octobre!ceci dit que pui-je faire maintenant?
CORDIALEMENT LINDA.

Par **P.M.**, le **12/09/2013** à **15:51**

Bonjour,
Donc vous avez choisi de ne pas vous faire assister lors de l'entretien préalable et même de répondre aux demandes de preuves de l'employeur alors qu'une plainte a été déposée...
Pour l'instant, vous n'avez pas été sanctionnée puisque l'employeur ne vous a rien notifié en dehors de la mise à pied conservatoire et vous ne pouvez donc qu'attendre la décision de l'employeur...

Par **linda13**, le **12/09/2013** à **17:04**

bonjour.
je reformule;j'ai deja lors de mon itt suivie d'un att en plus de la plainte et des photos envoyer tous cela a mon patron en raar.non je n'ai pas choisie d''y aller seule mais la personne qui devait m'accompagne la veille ces retracter du coup dans le respect legal je n'ai pu me faire assister.cependant lors de mon entretien il ma reformuler la demande de preuve alors que le tous avez deja ete envoyer cependant le lendemain par mail j'ai tous remie a sa disposition.je lui est egalement dit qu'il avait a sa disposition des cameras dans les locaux et egalement signaler au poste de police.pourquoi ne les regarde t'il pas?
ou alors vu que la personne concerne est la femme de son amie..ma questions est la suivante y'a t'il une forme descriminatoire,puis-je porter l'affaire au prudhomme?sachant que je n'ai que 6 mois d'anciennete?
CORDIALEMNT.

Par **P.M.**, le **12/09/2013** à **17:39**

Vous ne précisez pas la qualité de la personne qui devait vous assister...
Vous ne reformuulez pas puisque vous apportez maintenant des éléments nouveaux...
De toute façon, des photos ne peuvent pas apporter une preuve formelle de l'agression, un certificat médical aurait pu tout autant être utilisé, d'autre part, l'employeur est libre de sanctionner une salariée et pas une autre et vous ignorez s'il va vous sanctionner et même s'il ne va pas la sanctionner après enquête et je crois vous avoir répondu que vous ne pouvez qu'attendre la décision de l'employeur...
Par ailleurs, nous ne connaissons que votre version car il est quand même difficile de riposter

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

quand on est au sol et c'est le Conseil de Prud'Hommes qui pourrait en apprécier s'il en était saisi mais le moment venu...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés