



## Rupture conventionnelle suite a agression

Par **estezoe**, le **09/03/2015** à **15:17**

bonjour

j ai grand besoin de vos conseils

je suis salariée d une entreprise depuis le 26 mars 2014

depuis le 1 er jour, un de mes collègues m a pris en grippe

S en est suivi un grand nombre d insultes et de rabaissement. Cet employé a eu des problèmes avec plusieurs autres personnes de l entreprise.

J ai averti plusieurs fois ma direction, qui a fini au mois de décembre par me faire travailler dans un autre service.

Depuis, je travaille donc sur les 2 services

Or ce 27 février, la situation a dérapé. En effet, le collègue en question, à la fin de mon service, s 'est mis à m insulter et à me menacer, il a tenté de me frapper. Il n y est pas parvenu, mais il m a quand même touché la tête. Des le lendemain matin, j'ai posté ma

démission en recommandé et menacé mon employeur de porter plainte. Cette agression a eu lieu devant témoins et caméra de vidéo-surveillance de l entreprise.

Je suis en arrêt suite à cette agression. Mon employeur me propose une rupture conventionnelle. j ai rendez vous mercredi. Le délégué syndical qui m y accompagne, m a demandé de réfléchir à ma prime de licenciement. Quelle indemnité demander???? je suis perdue

Par **P.M.**, le **09/03/2015** à **16:52**

Bonjour,

Il était évident que de continuer à vous faire travailler dans le même service tout en vous affectant dans un autre ne pouvait pas résoudre le problème...

Je ne comprends pas, si vous n'êtes pas revenu sur votre démission, comment l'employeur peut vous proposer une rupture conventionnelle, ce serait plutôt une transaction...

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, on ne pourrait pas parler de "prime" de licenciement, même si l'indemnité est équivalente au minimum à l'indemnité de licenciement prévue à la Convention Collective applicable qui en l'occurrence ne doit pas être applicable avec une ancienneté de moins d'un an mais qui serait donc celle légale de 1/5° de mois de salaire au prorata temporis pour la première année...

Il me paraîtrait peu sérieux, de fixer comme ça une indemnité transactionnelle sans connaître déjà votre salaire mais de toute façon, comme on dit, à la louche, sans une approche plus concertée...