



Agression physique par mon chef

Par **Spoc**, le **01/03/2016** à **00:24**

Bonjour a tous

Voilà, en début de moi de février mon Chef m a donné un coup de boule. Je suis allé a l hôpital où le médecin m a fait un certificat de coups et blessures. Je suis allé également a la gendarmerie pour déposer plainte. J'ai informé mon patron lors de mon départ a l'hôpital puis par recomande AR concernant ces deux démarches.

Ce matin du 29 février j'ai quand même réussi a me rendre a mon travail. J'ai passé trois semaine comme un légume a ne pas dormir la nuit.

Je précise que c'est passé en accident de travail

C'est vers 11 heure que la secrétaire de direction ma remis en main propre une convocation pour mardi en 8 concernant cet "incident"

Il m'est précisé que mon patron envisage une sanction envers moi. Une mise a pied selon ses écrits.

Est ce une intimidation ou est il capable de me faire porter la responsabilité de l'agression de mon chef malgré les témoins et les bandes des caméras de surveillance saisies par les gendarmes ?

Je suis dépité !

Merci d'avance pour votre aide a tous.

Par **P.M.**, le **01/03/2016** à **09:04**

Bonjour,

La convocation doit quand même mentionner l'objet de l'entretien c'est à dire s'il est envisagé une sanction...

Il doit y être aussi mentionné que vous pouvez vous y faire assister et je vous conseillerais de l'être par un Représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Si vous avez un écrit comme quoi la décision de l'employeur est déjà prise, cela pourrait vous servir par la suite...

On ne peut pas deviner autrement des intentions de l'employeur...

Par **Spoc**, le **01/03/2016** à **18:26**

Bonsoir PM et merci pour votre réponse.

En effet, sur le courrier il est bien notifié :

Objet : Convocation à entretien

Suite à l'incident survenu le 8 février, j'envisage de vous sanctionner, cela pouvant aller jusqu'à une mise à pied.

Je vous convoque donc à cet entretien afin de recueillir vos explications. Celui-ci aura lieu le vendredi 04 mars 2016 à 9h00. Cet entretien se déroulera dans un premier temps avec M X afin d'éclaircir les circonstances de ce grave incident, puis individuellement.

Je vous rappelle que vous pouvez vous faire assister au cours de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En vous priant de recevoir....

Voici donc le texte du courrier remis en main propre le 29/02

Un collègue ancien syndiqué m'a laissé entendre que je pouvais :

Repousser la date de réunion pour cause de ne pas avoir pu trouver une personne disponible ce jour. Lettre remise en main propre.

Me faire assister par une personne "extérieure" de la société et ce malgré le passage de la lettre précisant ce point.

Mon avis : Je ne peux qu'anticiper le fait qu'ils vont être deux contre moi pour me rendre responsable de cette situation. Il est vrai que ma hiérarchie fait suffisamment d'efforts pour me pousser vers la sortie limite harcèlement moral mais là, très difficile à prouver car aucun écrit !!!

Qu'en pensez-vous mon cher P.M ?

Merci d'avance

Stéphane

Par **P.M.**, le **01/03/2016** à **18:56**

Il faudrait savoir si le règlement intérieur prévoit cette sanction et sa durée maximale...

L'employeur n'est pas obligé de reporter le rendez-vous surtout qu'un délai de 3 jours semble raisonnable pour trouver un Représentant du Personnel et vous ne pouvez pas vous faire assister par une personne extérieure à l'entreprise (Conseiller du Salarié) pour deux raisons :
1°) Il s'agit d'une procédure disciplinaire mais qui n'est pas prévue pour pouvant aller jusqu'au licenciement

2°) Il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise...

A mon avis, vous auriez intérêt d'une part à être assisté par un Représentant du Personnel sans demander à ce que l'entretien soit reporté et à le laisser se dérouler comme il est prévu quitte à le contester ensuite ainsi que la sanction éventuelle surtout si l'employeur n'a pas mené son enquête pour rechercher l'instigateur de la rixe et les circonstances...

Il est à noter que l'employeur ne peut pas vous notifier sa décision pendant l'entretien préalable et même dans les deux jours ouvrables qui suivent...