Image not found or type unknown

Mise en mesure de prendre connaissance

Par **Antoine GEHAIR**, le **21/11/2016** à **18:09**

Bonjour,
Le litige qui m'oppose à mon ancien employeur suite à licenciement économique inscrit dans un accord collectif majoritaire concerne la connaissance que je pouvais avoir des mesures contenues dans cet accord pour qu'elle me soient opposables ou non.
Mon ex employeur mettra l'accent sur l'Article R.2262-1 et l'Article R.2262-3.
Je considère que j'étais un travailleur isolé au sens de l'Article R.2262-4.
Est-ce que je fais fausse route avec la remarque suivante sur cet Article R.2262-4 :
Il n'existe aucune jurisprudence au sujet de cet Article R. 2262-4 du Code du Travail ni concernant l'ancien texte R. 135-1 alinéa 3, et le Code du Travail lui-même est peu explicite quant à la définition du « travailleur isolé ».
La locution « travailleur isolé » apparaît dans différents articles, les articles R. 4412-11, R. 4512-13, R. 4543-19, -20 et -21 et dans 2 articles du Code Rural et de la Pêche Maritime les Articles L. 717-9 et R. 717--81 où ils caractérisent des travaux isolés et déterminent des risques encourus par un travailleur effectuant un travail isolé. On doit considérer qu'un travailleur est «isolé» lorsqu'il effectue une tâche seul, sans interaction directe avec un autre travailleur.
La locution « travailleur isolé » se lit aussi dans l'Article R. 135-1 du Code du Travail applicable à Mayotte. Il est la reprise de l'Article R. 2262-4 du Code du Travail.
Assurément Le législateur n'a pas voulu 'imposer à l'employeur la délivrance d'un document se substituant à l'obligation d'affichage prévue par l'Article R. 2262-3, à l'ensemble de ses salariés effectuant des travaux isolés. Dès lors que ceux-ci, dans l'accomplissement de leurs temps de travail, sont appelés, à se rendre dans les locaux de l'entreprise.
Dans cet Article R. 2262-4 le législateur qui rapproche la condition des travailleurs isolés à celles des concierges ou gardiens d'immeubles et des travailleurs à domicile considère le travailleur isolé comme un travailleur qui est isolé pendant l'entièreté de son temps de travail et qui plus est effectue l'intégralité de son temps de travail en dehors de tout local ou établissement de son employeur, là même où l'employeur ne peut procéder à l'affichage prévu par l'Article R. 2262-3.
Pour satisfaire au devoir d'information, en lieu et place de l'affichage obligatoire, le législateur exige la délivrance par l'employeur, vis-à-vis des travailleurs isolés de son entreprise, d'un document reprenant les informations qui figurent sur l'avis mentionné à l'Article R. 2262-3.
Merci de votre retour.
Cordialement.
AG

Par **P.M.**, le **21/11/2016** à **18:23**

Bonjour,
Vous ouvrez un nouveau sujet au lieu de poursuivre celui-ci mais un forum n'a pas pour vocation à se substituer à uns consultation juridique pour élaborer des conclusions en traitant chaque grief que vous avez contre l'employeur et je vous conseillerais une nouvelle fois de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste normalement disponible sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Antoine GEHAIR**, le **21/11/2016** à **18:29**

Bonsoir
Merci de Votre réponse rapide, mais je ne souhaite pas la présence d'un avocat à mes cotés pour avoir écouté celui de mon futur adversaire dans une affaire similaire défendre le droit et non la justice.
Cordialement.
AG

Par **Antoine GEHAIR**, le **21/11/2016** à **18:38**

Bonsoir,
Que veut dire DRT dans la phrase suivante :
fiche 9 de la circulaire DRT du 22 septembre 2004.
Merci de votre réponse.
AG

Par **P.M.**, le **21/11/2016** à **18:51**

Défendre le Droit, c'est défendre la Justice et inversement...
Mais vous pouvez prendre un défenseur syndical...
DRT devrait vouloir dire Direction des Relations du Travail...
C'est ma dernière réponse...

Par **Antoine GEHAIR**, le **21/11/2016** à **21:09**

Merci
AG

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés