Image not found or type unknown

Droit de retrait mission dangereuse

Par **larasc**, le **17/10/2011** à **19:16**

Bonjour,

Ingénieur cadre en CDI, j'effectue de nombreuse missions court terme en Afrique.
Jusque là aucun pb. Seulement en mars j'ai été victime d'une prise d'otage sérieuse en RDC.
Nous avons réussi à nous échapper, mais j'en reste traumatisée.

Seulement je dois retourner au même endroit qui n'est pas plus sécurisé à ce jour, et j'ai signifié à mon patron que je ne voulais pas y retourner pour ces raison de sécurité.
Evidement, il ne l'entend pas et m'a donné un RDV pour un entretien.

Je souhaite connaître mes droits en la matière, sachant que je suis censé partir seule, sans sécurité dans un endroit très chaud et qu'il y a eu un précédent (je ne refuse pas de partir à d'autres endroit, mais uniquement à cet endroit).

Si quelqu'un pouvais m'aider rapidement pour m'informer, cela me permettrai de préparer la riposte à l'entretien.

Merci d'avance

Larasc

Par **P.M.**, le **17/10/2011** à **21:32**

Bonjour,
S'il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de demander à l'employeur d'être assisté par l'un d'eux...
L'employeur a l'obligation de supprimer ou de réduire les risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale, vous pourriez donc demander à l'employeur dans ces conditions où il n'a pas agi de s'en expliquer et pourquoi il ne veut pas reconnaître votre droit de retrait...

Par **larasc**, le **18/10/2011** à **08:47**

Merci pour votre réponse,

Figurez vous que nous avons fait des demande de DP depuis plusieurs années, et que nous attendons toujours l'élection!
Donc je ne pourrai pas me faire assister.
Cependant, j'aimerai savoir qui a tord et pour quelle raison dans cette affaire pour me défendre

Cdlt

Par **P.M.**, le **18/10/2011** à **09:19**

Bonjour,
Je vous ai donné des arguments dont je pense vous pourriez vous servir en application du Code du Travail mais je je ne peux pas me placer comme Juge en absence d'ailleurs de tout dossier pour savoir qui à tort ou raison dont ce serait de l'appréciation souveraine en fonction des éléments fournis...

Par **larasc**, le **18/10/2011** à **09:36**

Ce ne sont pas des argument très forts, et puis même s'il y avais DP, il n'en saurait pas plus que moi sur mes droits. Je sais qu'il existe un droit de retrait en cas de danger mais je ne sais pas s'il est applicable.

D'autre part, ma clause de mobilité est litigieuse, cad qu'elle ne cible pas de zone géographique précise ; " En Afrique et dans le monde ou l'entreprise exerce des activités".
Peut être que je peux faire valoir ces arguments.
En tout cas, entre le DP refusé, la clause de mobilité litigieuse etc, je trouve que ça fait beaucoup de casserole pour une même entreprise (et j'en passe...)! Donc je pense, mais ne suis sûre de rien, d'etre en mesure compte tenu de ces éléments de trouver un arrangement à l'amiable en faisant valoir mes droits, au moins dans un premier temps.

Merci

Par **Domil**, le **18/10/2011** à **10:26**

S'il n'y a pas de DP, pourquoi ne pas vous adresser à votre représentant syndical ou à votre syndicat ?

Par **P.M.**, le **18/10/2011** à **12:44**

Si vous considérez que ce ne sont pas des arguments très forts, c'est donc que la situation de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

risques ne doit pas être très forte...
Si vous considérez qu'un représentant du Personnel ne sert à rien même pas comme témoin, alors pourquoi demander que des élections soient organisées...
Si maintenant vous considérez que votre clause de mobilité n'est pas valable alors qu'en l'occurrence cela n'a pas grand chose à voir pour une mission temporaire, alors vous n'avez pas besoin d'autres arguments...
Excusez-moi en tout cas pour la pauvreté de mes arguments...

Par **larasc**, le **18/10/2011** à **14:02**

Bein en fait je voudrai surtout savoir si j'ai tord ou raison, pas vraiment savoir par qui je peux être appuyé car c'est trop tot à ce stade. Nous n'avons ni représentant syndical, ni syndicat...
Un DP sert a à faire remonter des demandes communes à ma connaissance et éventuellement appuyer des cas particulier, il n'est pas censé avoir de fortes connaissances juridique puisque tout le monde peut l'être. En tout cas dans ma boite, personne n'a ces compétences.
Donc entre la théorie et la pratique la situation est plus complexe.

Par **P.M.**, le **18/10/2011** à **14:51**

Déjà le Délégué du Personnel a droit à une formation mais l'essentiel de ma réponse ne reposait pas sur la possibilité de demander à être assistée puisque je ne n'émettais que l'hypothèse qu'il y ait des représentants du Personnel dans l'entreprise...
Mais puisque vous voulez vous étendre sur les missions du DP, c'est notamment de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation **individuelle** ou collective en matière d'application de la réglementation du travail donc y compris en matière de sécurité...
Je ne pense pas que vous puissiez interprêter des arguments concrets relevant du Code du travail comme de la théorie et que les Juridictions ne fassent que cela quand elles traîtent de cas concrets...
Il existe par ailleurs des avocats spécialistes mais à savoir s'ils seront assez compétents pour vous et ingénieux pour savoir vous défendre et vous conseiller face à une situation précise...

Par **janus2fr**, le **18/10/2011** à **14:58**

[citation]il n'est pas censé avoir de fortes connaissances juridique puisque tout le monde peut l'être[/citation]
Que tout le monde puisse l'être ne sous-entend pas pour autant qu'il n'est censé avoir aucune compétence...
Normalement, le personnel élit les représentants qui sont le plus capables, ou alors y a un truc...
Se présenter comme représentant du personnel ne se fait tout de même pas à la légère, il faut tout de même avoir envie de se bouger et de bien faire, donc de se former.
Et puis un représentant du personnel trouve toujours appui et aide auprès de son syndicat...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **larasc**, le **18/10/2011** à **15:18**

Merci pour votre aide mais j'ai quand même du mal à vous suivre.
Au contraire je ne souhaite pas m'étendre sur les DP et syndicats, juste savoir si je peux avoir des arguments en ma faveur s'appuyant sur des texte.
Vous me semblez des pro dans la matière, mais j'ai l'impression d'être encore plus perdue qu'avant!
Premier post vous dites (que je ne trouve plus d'ailleurs, daté du 17) que je dois demander à l'employeur pourquoi il n'a pas pris les mesures du danger et en quoi je ne peux pas disposer de mon droit de retrait ; cela sous entend de votre part que j'y ai droit???
Parce que c'est bien ma question...

Par **Domil**, le **18/10/2011** à **15:20**

[citation]Nous n'avons ni représentant syndical, ni syndicat... [/citation]"nous" ? Mais VOTRE syndicat ?

Par **P.M.**, le **18/10/2011** à **17:00**

[citation]Premier post vous dites (que je ne trouve plus d'ailleurs, daté du 17) que je dois demander à l'employeur pourquoi il n'a pas pris les mesures du danger et en quoi je ne peux pas disposer de mon droit de retrait ; cela sous entend de votre part que j'y ai droit???[/citation]
Il est encore bien là du 17/10/2011 à 21:32:
[citation]L'employeur a l'obligation de supprimer ou de réduire les risques afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale, **vous pourriez donc demander à l'employeur dans ces conditions où il n'a pas agi de s'en expliquer et pourquoi il ne veut pas reconnaître votre droit de retrait...**[/citation]
Je vous propose ces dispositions du Code du Travail

Par **larasc**, le **18/10/2011** à **17:05**

Merci beaucoup à tous, je pense que le lien est en effet un bonne réponse à ma question!
Bien à vous

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés