



PSE / dispense de travail / possibilité 2 CDI?

Par **boimoreau**, le **09/12/2012** à **21:29**

Bonjour à tous,

Mon entreprise est en cours de fermeture pour cause économique (non justifiée selon nous et nos avocats)

Je suis salarié protégé et on a donc entamé des procédures. Procédures qui ont pris du temps et ont permis aux salariés de conserver leur emploi pendant un an.

Entre temps, pour ma part, j'ai trouvé un autre emploi et j'ai donc demandé un congé sabbatique d'un an.

Je suis toujours dans les effectifs mais suspendu de mon mandat de délégué et mon contrat de travail est suspendu.

10 mois se sont écoulés et la majorité des employés ont été licenciés ou reclassés.

Concernant mon cas et le cas des autres salariés protégés, notre licenciement n'est toujours pas effectif car l'inspectrice du travail s'y est opposée. Les recours auprès du ministre ont été lancés par la direction. Désirant fermer le bâtiment, la direction a décidé de dispenser les salariés protégés à partir du 1er décembre. Mon congé sabbatique prend fin au 31 décembre et donc ma question est la suivante: est-ce que je peux conserver mon CDI actuel et revenir dans les effectifs salariés de l'entreprise (c'est à dire percevoir mon salaire) ? En effet, comme je suis dispensé de travail, je ne vais pas dépasser le nombre maximum d'heures de travail autorisé ! Ça voudrait dire deux salaires et en plus je pense que ça va bien les embêter (pour ne pas dire les faire ch***)

Est-ce qu'il y a des jurisprudences ou des textes auxquels je peux me rattacher pour prouver mon droit si besoin? D'avance merci à tous

Par **P.M.**, le **09/12/2012** à **22:36**

Bonjour,

Même si vous êtes dispensé de travailler, vous n'êtes pas libre de tout engagement et ne pouvez donc pas être embauché par un autre employeur sauf dans des cas bien spécifiques, il s'agirait d'un acte de déloyauté...

C'est déjà une pure logique car si l'on pouvait se faire embaucher sans être libre de tout engagement par rupture du contrat de travail précédent, la démission ou le licenciement n'auraient pas besoin d'exister...

Il conviendrait de ne pas confondre déloyauté et licenciement sans cause réelle et sérieuse ou abusif...

D'autre part, la déloyauté pourrait se situer aussi à l'encontre du nouvel employeur car le travail doit être accompli de bonne foi dès le recrutement et l'embauche...

Je vous propose [ce dossier](#)...