



URGENT - Suspension de contrat & Autre employeur

Par **Itachi_94**, le **12/06/2013** à **20:10**

Bonjour à tous,

Mon employeur m'a suspendu de mes fonctions (le temps d'une enquête qui risque de prendre beaucoup de temps) sans aucune rémunération.

Puis je travailler pour un autre employeur (d'un différent secteur d'activité). Je pense que je le peux au vu des informations trouvées sur ce forum et sur internet.

Mais est ce que mon ancien employeur peut connaitre le nom de mon nouvel employeur?? (A travers les fichiers de type CPAM, Assedic etc.)

Ps : Il est indiqué sur le courrier que je suis en situation d'absence régulière mais non rémunérée et ce jusqu'à nouvel ordre.

Cordialement,

Par **DSO**, le **12/06/2013** à **21:16**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas travailler pour un autre employeur puisque votre contrat n'est pas rompu mais seulement suspendu.

Cordialement,
DSO

Par **Itachi_94**, le **12/06/2013** à **21:30**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse.

Cependant, mon avocat me dit qu'il est possible de travailler pour un autre employeur en CDI du moment que ce n'est pas une entreprise du même secteur dans la mesure ou cela serait considéré comme un manque de loyauté... et par conséquent sanctionné par un licenciement.

Qu'en pensez vous?

De plus, pouvez vous me dire si mon employeur actuel peut le savoir, et savoir le nom de mon nouvel employeur? Si oui savez vous comment?

Par **DSO**, le **12/06/2013** à **22:07**

Il est vrai que le cumul d'emploi est autorisé même si vous êtes en CDI, puisque vous ne dépasserez pas la limite autorisée des heures travaillées, mais que se passera-t-il si votre employeur actuel vous demande de retravailler ?

Par ailleurs, il n'a aucun moyen de savoir si vous travaillez ailleurs par les organismes CPAM, URSSAF ou autres.

Cordialement,
DSO

Par **Itachi_94**, le **13/06/2013** à **00:46**

Merci pour ces éclaircissements.

Il ne me demandera pas de retravailler. Je lui ai proposé une rupture conventionnelle mais il refuse en raison des coûts budgétaires (C'est un très grand groupe... donc bon)

Et il préfère cette option. Dans leur courrier du coup je ne sais même pas si c'est une mise à pied a titre conservatoire ou un congés sans solde. (les termes étant : je suis en situation d'absence régulière mais non rémunérée et ce jusqu'à nouvel ordre.) compte tenu du fait qu'il y a une enquête et je suis mis en cause dans cette enquête avec d'autres au niveau pénal.

Au pire, je ferai une prise d'acte!

Si je travaille dans le même secteur, l'entreprise pourra au pire me licencier pour défaut de loyauté ce qui est, de toute façon mieux qu'une démission ou autre...

Il ne faut juste pas que mon autre employeur le sache!

Par **Lag0**, le **13/06/2013** à **07:31**

Bonjour,

En règle générale, quand vous signez un contrat de travail, vous attestez "être libre de tout engagement". Or, ce n'est pas votre cas, vous n'êtes pas libre de tout engagement ! En le faisant croire au nouvel employeur, vous commettez un défaut de loyauté envers lui ce qui est un motif valable pour un licenciement pour faute grave.

Si vous avez trouvé un nouvel emploi, il serait plus simple de démissionner de l'ancien.

Par **moisse**, le **13/06/2013** à **08:06**

Ceci dit, "la suspension" n'existe pas dans le domaine privé.

Soit il s'agit d'une mise à pied conservatoire, soit il ne s'agit que d'une élucubration hautement fantaisiste.

Transformer une mise à pied en "absence régulière non rémunérée" laisse planer la responsabilité de la situation au seul salarié.

Je ne comprends pas qu'un avocat consulter se borner à autoriser le salarié à occuper un autre emploi ailleurs.

Par **Itachi_94**, le **13/06/2013** à **13:05**

Je suis d'accord avec vous.

En revanche, j'ai cru comprendre qu'un congés sans solde n'était pas non plus réglementé au niveau juridique.

Si dans ce courrier, il est indiqué qu'à la fin de mon arrêt, je serai placer en absence régulière non rémunérée jusqu'à nouvel ordre, peut il s'agir d'un congés sans solde?

Il n'est fait aucune mention qu'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire ou conservatoire...

De plus, comment mon nouvel employeur peut il être au courant de ma situation s'il n'a pas accès aux différents fichiers permettant cette vérification?

Merci à vous!

Par **Lag0**, le **13/06/2013** à **13:23**

[citation]

En revanche, j'ai cru comprendre qu'un congés sans solde n'était pas non plus réglementé au

niveau juridique.

Si dans ce courrier, il est indiqué qu'à la fin de mon arrêt, je serai placé en absence régulière non rémunérée jusqu'à nouvel ordre, peut-il s'agir d'un congé sans solde?

[/citation]

Le congé sans solde est une démarche volontaire du salarié, l'employeur ne peut pas imposer un congé sans solde.

[citation]

Il n'est fait aucune mention qu'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire ou conservatoire...

[/citation]

S'il s'agissait d'une mise à pied disciplinaire, vous le sauriez puisque vous auriez eu un entretien préalable à sanction et que la mise à pied serait datée (une mise à pied disciplinaire ne peut pas être "jusqu'à nouvel ordre").

[citation]

De plus, comment mon nouvel employeur peut-il être au courant de ma situation s'il n'a pas accès aux différents fichiers permettant cette vérification?

[/citation]

Tout est possible.

Il peut tout simplement demander à votre employeur actuel (je suppose que son nom figure sur votre CV).

De toute façon, comme déjà dit, si vous signez un engagement en attestant être libre de tout engagement, vous vous mettez en faute. Notre rôle n'est pas de vous encourager dans cette voie en vous disant "allez-y, vous ne risquez rien !".

Par **Itachi_94**, le **13/06/2013** à **14:03**

Oui c'est vrai. Je vous remercie pour ces précieuses informations..

Ce qui me gêne dans les termes employés dans leur courrier, c'est "absence régulière non rémunérée". Je ne sais pas comment l'interpréter... Mise à pied conservatoire ou Congés sans soldes (même si cela doit être volontaire de la part du salarié)

Une prise d'acte pour ces motifs dans l'immédiat sera considéré à coup sur comme une démission par les prudhommes car l'employeur est dans son droit..

J'ai envoyé un recommandé récemment pour leur demander éventuellement une rupture de contrat à l'amiable via la rupture conventionnelle...

Par **DSO**, le **13/06/2013** à **16:10**

Bonjour,

[citation]Une prise d'acte pour ces motifs dans l'immédiat sera considéré à coup sur comme

une démission par les prudhommes car l'employeur est dans son droit.. [/citation]

Ah et pourquoi être aussi catégorique ? (il est vrai que nous ne connaissons pas le motif de votre situation).

1- Votre absence ne peut être un congé sans solde, bien évidemment comme il vous a été répondu.

2- Votre absence ne correspond pas à une mise à pied à titre conservatoire.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **13/06/2013 à 16:17**

Bonjour,

[citation]Une prise d'acte pour ces motifs dans l'immédiat sera considéré à coup sur comme une démission par les prudhommes car l'employeur est dans son droit..

[/citation]

Franchement vous êtes de bonne composition.

Je n'ai jamais vu un employeur de droit privé se permettre de suspendre un contrat de travail et de renvoyer chez lui un salarié en le prétendant "en absence régulière non rémunérée".

Tout simplement parce que c'est impossible juridiquement parlant.

Alors son droit...

Première chose à faire : mise en demeure de payer les salaires échus et donc en retard.

Dans la même mise en demeure, exiger de reprendre vos fonctions à l'identique

Dans la même mise en demeure, préciser que sans réponse sous huitaine vous prenez acte des manquements de l'employeur à ses obligations essentielles :

* donner de l'activité à son salarié

* le rémunérer en contrepartie.

Et que bien sur vous ferez reconnaître ces manquements devant le conseil des prudhommes en vue de faire requalifier cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse et sans respect de la procédure.

Par **Itachi_94**, le **13/06/2013 à 16:26**

Merci beaucoup pour les infos!

Il est indiqué dans le courrier que compte tenu du fait qu'il y a une enquête (mis en examen) de plusieurs personnes et collègues au sein d'un grand groupe, on nous a envoyé un courrier (j'étais en arrêt) que, comme mentionné ci dessus, compte tenu qu'il y a une enquête, le contrat est suspendu jusqu'à nouvel ordre avec la suite que vous connaissez...

J'ai lu une jurisprudence qui dit que dans le cadre d'une enquête pénale l'employeur peut mettre l'employé en mise à pied à titre conservatoire et ce, jusqu'à la fin de la procédure

pénale, fut ce t elle longue.

Or, comme vous le spécifiez très justement, le courrier ne ressemble ni à un congés sans solde, ni à une mise à pied...

Par **DSO**, le **13/06/2013** à **16:29**

Donc c'est totalement illégal...

Par **Itachi_94**, le **14/06/2013** à **00:00**

D'accord, illégal du point de vue de l'employeur je présume?

Je vais faire le point avec mon conseil.

Je vous remercie des précisions apportées*;

Par **moisse**, le **14/06/2013** à **08:24**

Bonjour,

[citation]J'ai lu une jurisprudence qui dit que dans le cadre d'une enquête pénale l'employeur peut mettre l'employé en mise à pied à titre conservatoire et ce, jusqu'à la fin de la procédure pénale, fut ce t elle longue. [/citation]

Tant que dure l'enquête, puis l'instruction, puis la mise en examen, puis la comparution devant le tribunal, bref en l'absence de condamnation, personne n'est coupable de quoique ce soit.

Je n'imagine pas un contrat de travail suspendu des années.

Par exemple je traîne depuis 2003 un accident du travail survenu à un de mes salariés, ceci dans le cadre de ma délégation pénale.

Heureusement que mon employeur n'a pas suspendu mon contrat.

C'est pourquoi l'employeur n'a pas besoin d'une qualification pénale, n'a pas besoin d'attendre un quelconque résultat car le pénal ne tient plus le civil en l'état.

Un conseil des prudhommes saisi d'un litige se fera une idée de la situation, mais ne pourra pas qualifier pénalement les faits hors de sa compétence.

Par **Itachi_94**, le **15/06/2013** à **14:21**

Oui c'est vrai qu'il y a la notion de présomption d'innocence mais qui est de toute façon souvent bafouée par tout le monde, y compris la justice.

A ce titre la, une de mes collègues mis en examen, a eu lui une peine plus sévère, à savoir, interdiction d'exercer une profession en rapport avec la sienne, dans le cadre de son contrôle

judiciaire.

Que se passe-t-il dans ce cas-là? Est-ce que la décision de l'employeur avec le courrier sus-mentionné est plus valable?

L'employé a demandé une rupture conventionnelle mais elle n'a pas été acceptée. Il n'y a pas non plus de licenciement. Seul un courrier l'informant également que compte tenu de son interdiction et il est placé en absence non rémunérée.

Par **moisse**, le **15/06/2013** à **18:52**

C'est totalement illégal.

Au point que je suis en train de me demander si nous avons bien une vue correctement exposée de la situation.

Si tel est le cas, la suspension du contrat de travail n'est pas possible.

Soit l'employeur licencie, encore faut-il qu'il respecte son délai de sanction, soit l'employeur continue le versement du salaire quitte à reclasser le salarié.

Par **Itachi_94**, le **15/06/2013** à **19:21**

Je suis d'accord avec vous.

D'un point de vue juridique, l'employeur a le droit de prendre les sanctions adéquates dans un délai de 2 mois suivant la connaissance des faits... Or cela fait plus de 6 mois donc il ne peut licencier maintenant.

Ensuite un reclassement est impossible également car le Juge d'Instruction lui a interdit le secteur d'activité... Quoique l'employeur peut "le mettre au placard" dans une fonction de secrétariat ou autres ce qu'il n'a pas fait...

En l'état actuel il a opté pour cette suspension sans rémunération mais absence régulière...

Par **moisse**, le **16/06/2013** à **07:56**

Nous avons fait le tour de la question maintenant.

Je crois que tout a été dit.

Par **Itachi_94**, le **16/06/2013** à **18:45**

Très bien. Je vous remercie pour tout.