



Dispense de travail et cumul de CDI

Par **boimoreau**, le **10/12/2012 à 09:45**

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 1^{er} 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 !

Et mon nouvel employeur ne m'a jamais demandé si j'étais libre de tout engagement et ne me le demandera jamais (ce document sert à prouver que je ne dépasse pas le temps de travail maximum autorisé ou que je n'ai pas de clause de non-concurrence, je peux lui prouver par d'autres documents (dispense de travail + ancien contrat de travail)]

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