

Social, licenciement cumul d'emplois

Par **Davidooo**, le **04/11/2010** à **12:13**

Bonjour, j'aurais une petite question svp !

Alors voila il se trouve qu'un employé ait été embauché par une société en CDD, et qui s'est poursuivit en CDI .

Dans le contrat de travail la personne déclare etre libre de tout engagement et il y'a une clause d'exclusivité qui stipule que l'employé s'engage a travailler seulement pour cette société.

Cette personne est Syndicaliste et demande a son employeur si elle peut etre mis a la disposition d'un syndicat (10 ans apres l'embauche), un contrat de mise a disposition est fait et régularisé entre les parties.

(contrat de 1 ans, l'employeur reste la Société et l'employé travaillera 130 h par mois pour l'entreprise et et 21h67 pour le syndicat, ce qui fait un total de 151h)

Le problème c'est qu'un jour un employé de la Société jaloux de la situation de son confrère, revele que l'employé travail en fait depuis 7 ans avant son premier emplois pour la fonction publique il travail donc le jour pour la société et pour le syndicat et la nuit pour la fonction publique (les deux emplois sont a pleins temps).

A partir de la il y'a un courrier qui est envoyé de la part de l'employeur avec une mise a pied conservatoire, une convocation pour un entretien eventuel de licenciement au motif de travail illegal et de non respect des obligations contractuelles .

L'entretien se deroule et la société lors de l'entretien lui dis vous bosser chez moi et aussi dans la fonction publique, je sais qui est votre employeur vos horaires votre DRH...

L'employé demande comment savez vous tout ca ?! le société ne reponds que je le sais, Apres l'entretien l'employé est licencié pour faute grave, au motif d'un cumul d'emplois, non resect des obligations contractuelles, d'un travail illégal , susceptible d'engager la resp pénale de l'employeur d'un manquement aux obligations de loyauté.

Voila j'aimerais que vous me donniez un petit coup de pouce pour essayer de resoudre ce probleme, j'aimerais savoir ce que l'employé pourrait faire pour se defendre, et ce qui est illégal dans ce que l'employeur a fait (espionnage, non respect des regles de licenciement, enfin tout ce qui paraît pas tres net)

Merci beaucoup !

Par **Camille**, le **05/11/2010** à **12:33**

Bonjour,

Et bien, un bon conseil, un petit coup de pouce à lui donner à défaut d'un grand coup d'autre chose et ailleurs, serait qu'il s'adresse à son syndicat justement, qui va pouvoir l'aider à défendre le cas, je l'espère atypique, d'un salarié syndiqué et fraudeur de longue date... A

propos de "pas très net"...

:-?

Image not found or type unknown