

Retour dans l'entreprise après un CIF et nouvelles missions

Par **mamama**, le **04/11/2014** à **08:52**

Bonjour,

mon mari a subi du harcèlement pendant 4 ans au sein d'un service d'une très grande entreprise. Pour échapper à ce service sans faire de vague, il a décidé de prendre un CIF pour éventuellement changer de poste à l'issue de la formation.

Seulement voilà, le marché du travail n'est pas florissant, et il n'est plus tout jeune. Sa formation s'est terminée il y a quelques jours et hier, il a dû reprendre son ancien poste, la boule au ventre.

Ses N+1 et N+2 ne se sont pas arrangés en un an, ils lui ont demandé de rattraper le travail non fait pendant l'année écoulée.

Ils lui ont demandé aussi d'assurer l'intérim d'un poste n'ayant rien à voir avec sa fonction et basé à 400KM de chez nous.

Ont-ils le droit de lui mettre de la pression pour rattraper le travail non fait pendant un an ? Il faut savoir qu'il n'y a pas eu de remplacement pendant l'absence de mon conjoint. Mais ce point là ne devrait pas lui peser à lui.

Concernant le poste à assurer en intérim, ne devrait-il pas y avoir un avenant ? Cela ne fait quand même pas partie de son périmètre habituel.

Mon conjoint est très perturbé, il dort mal, et cela a forcément un impact sur notre vie personnelle. Il a bien essayé de chercher un autre poste en interne dans l'entreprise mais cela prend beaucoup de temps, car très politique, sans compter que ses responsables lui ferment toutes les portes. Or, je ne crois pas qu'il aura la force de tenir.

Merci par avance de vos réponses.

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **09:02**

Bonjour,

Il me paraît difficile d'envisager une étude de la situation sur les différents points et je conseillerais au salarié de se rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste car notamment

pour la mission basée à 400 km, il faudrait savoir comment l'employeur envisage qu'elle doive se dérouler et si les déplacements professionnels sont prévus au contrat de travail dans le cadre d'un emploi qui impliquerait de tels déplacements...

Il pourrait y avoir harcèlement moral mais c'est souvent fonction, pour pouvoir en faire état, des éléments dont dispose le salarié...

D'autre part, le salarié peut toujours faire part de son mal être au Médecin du Travail...

Par **mamama**, le **04/11/2014** à **09:17**

Concernant le poste à 400 KM, mon mari dispose d'une clause de mobilité géographique nationale dans son contrat de travail, car son poste requiert qu'il puisse se déplacer ponctuellement sur tout le territoire français. Cependant, il dispose aussi d'une fiche de poste, et cette fiche ne mentionne pas qu'il doit assurer les fonctions d'un autre poste, même par intérim. En gros, on lui demande de faire office de commercial, alors que sur le papier, il ne l'est pas.

Concernant le harcèlement moral, mon mari a déjà alerté son interlocutrice RH, mais il n'a pas voulu intenter d'action. Il lui a juste fait remarquer que pendant les 4 ans que lui a réussi à faire au sein de ce département, il y avait eu plusieurs départs (congé sabbatique d'une personne qui n'est jamais revenue, dépression, mobilité d'une personne qui avait trouvé un autre poste mais ayant mis plus de 8 mois avant de pouvoir l'occuper, et même licenciement d'un autre responsable pour harcèlement). Cela dit, je pense qu'il a d'autres éléments écrits. C'est juste qu'il ne veut pas aller aussi loin. Il craint aussi les répercussions que cela peut avoir sur son avancement.

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **09:40**

Normalement, la clause de mobilité pour les déplacements professionnels concerne l'exécution des fonctions contractuelles...

Pour le reste, c'est au salarié d'apprécier quelles actions il entend mener et de quelle manière il pourrait se faire aider car de toute façon, s'il n'a pas la force de tenir son avancement sera compromis...