

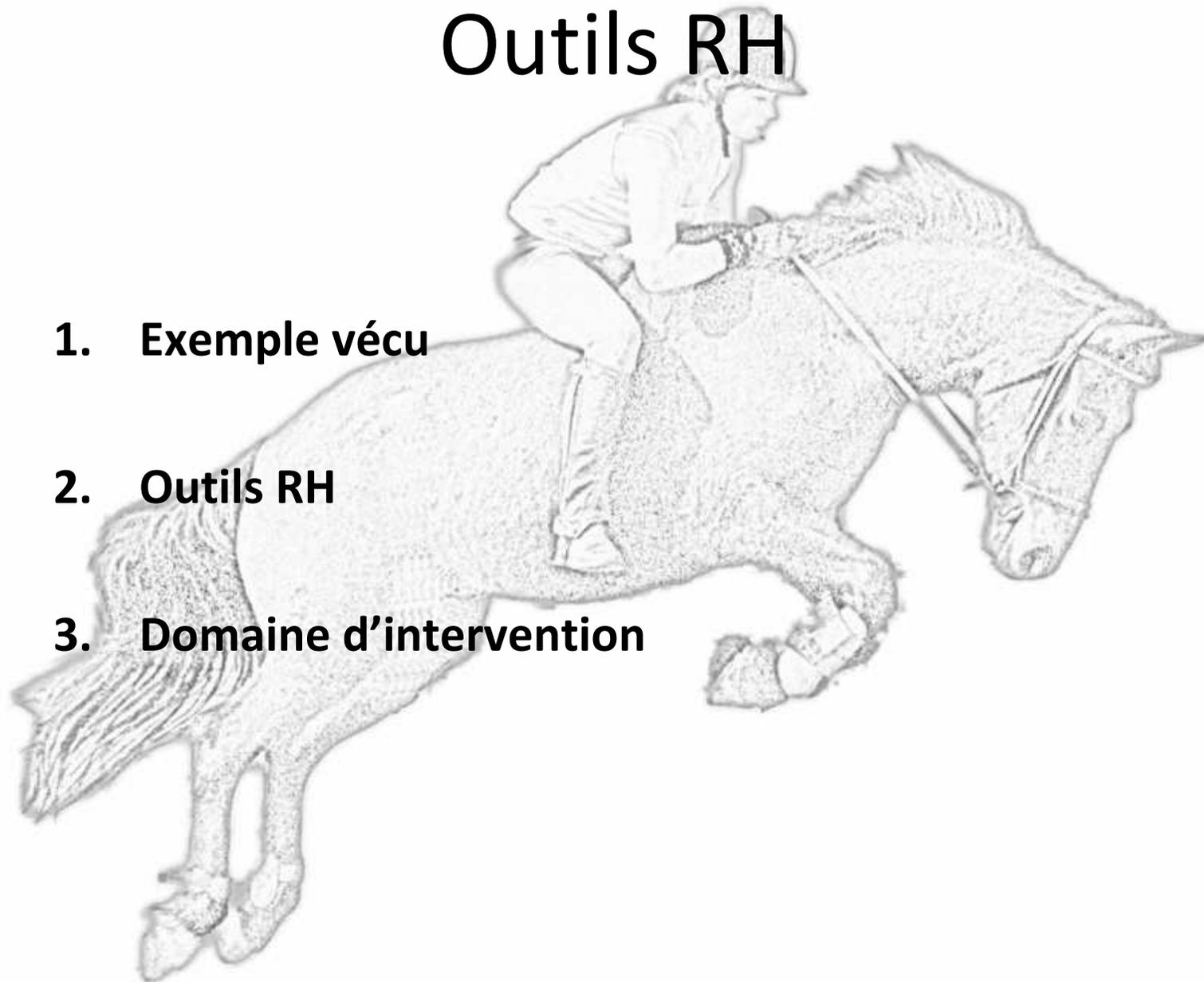


C.M.R.H

Conseil Management et Ressources
Humaines

06 81 75 95 02 cm.rh@orange.fr

Outils RH



- 1. Exemple vécu**
- 2. Outils RH**
- 3. Domaine d'intervention**

1.Exemple vécu

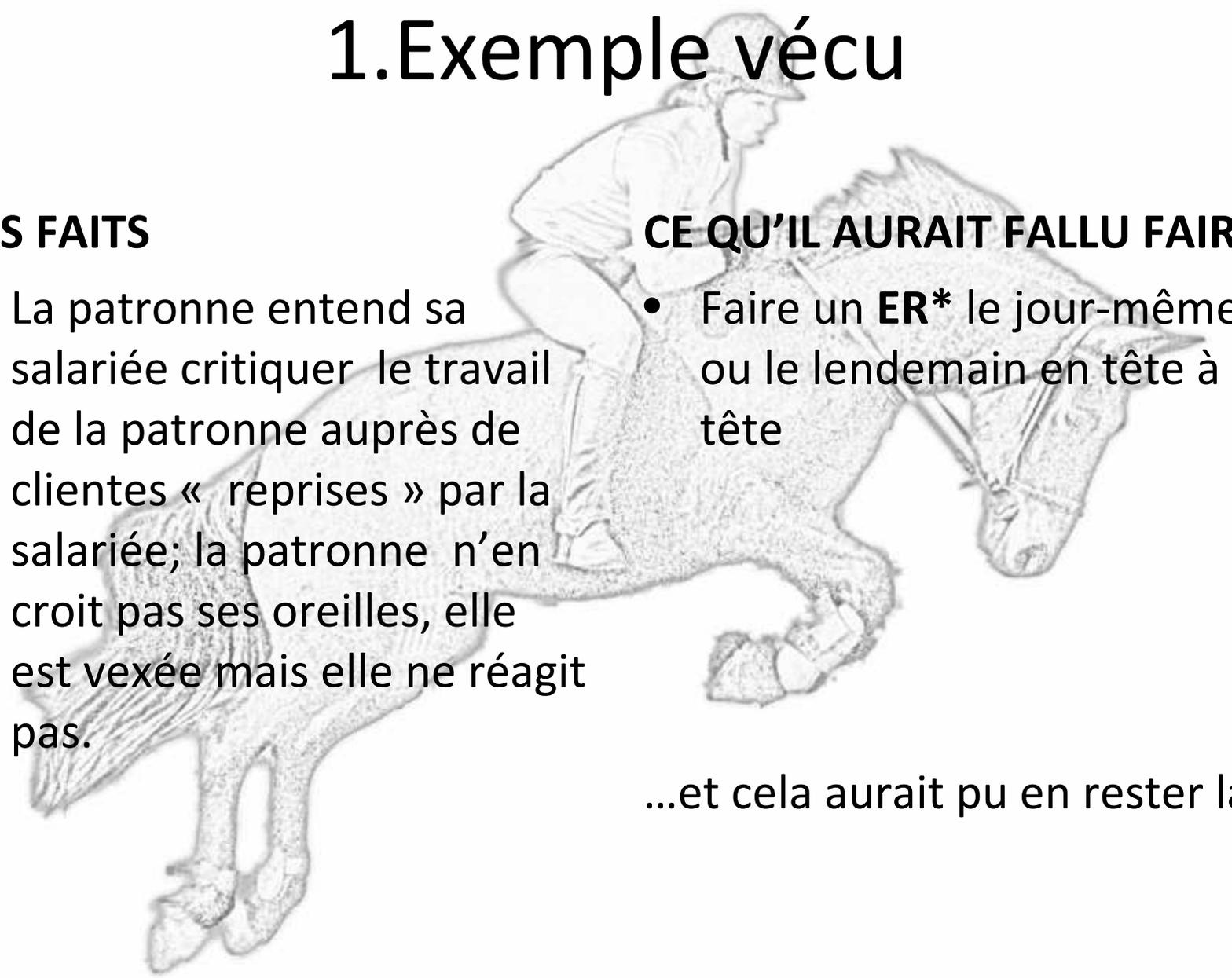
LES FAITS

- La patronne entend sa salariée critiquer le travail de la patronne auprès de clientes « reprises » par la salariée; la patronne n'en croit pas ses oreilles, elle est vexée mais elle ne réagit pas.

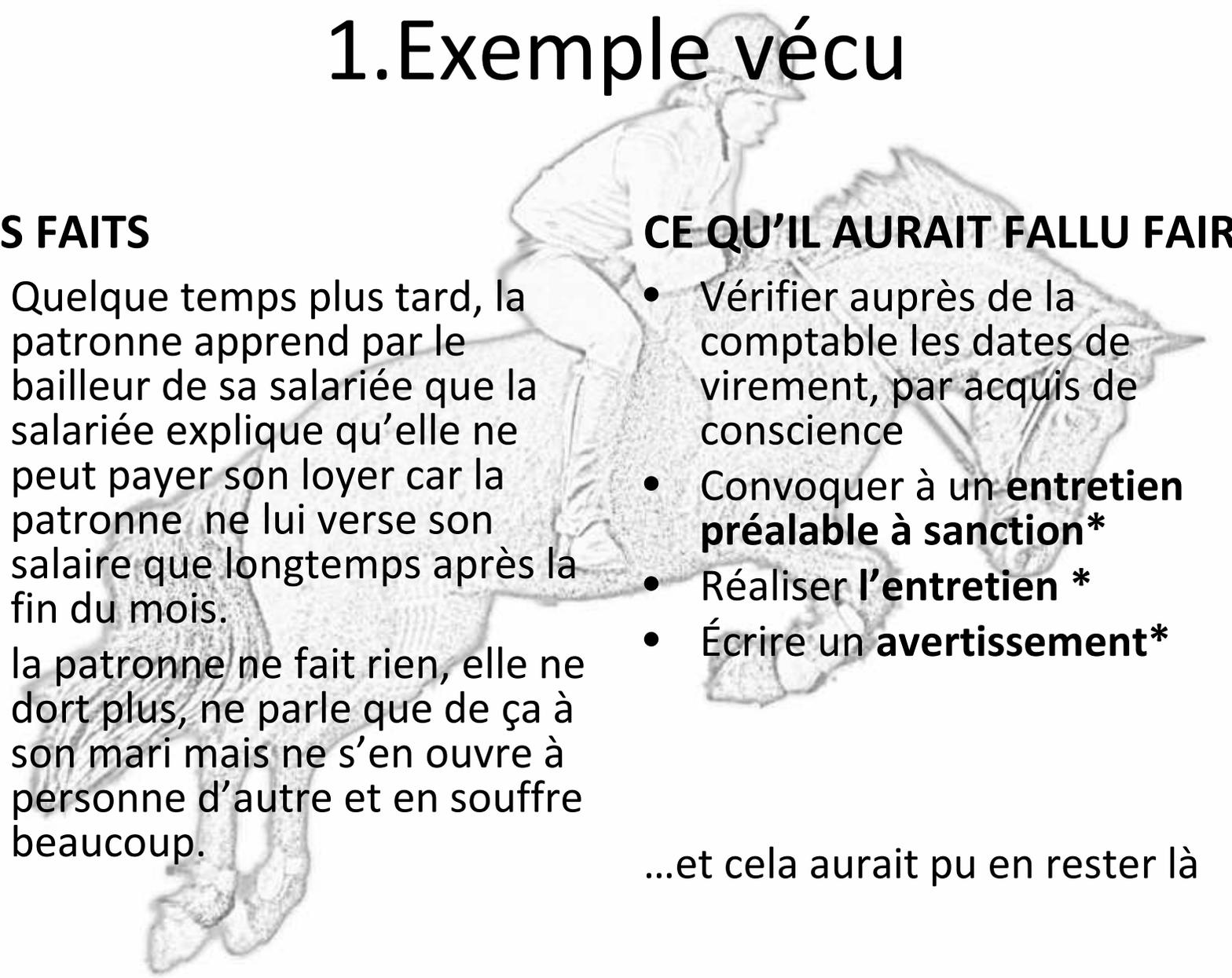
CE QU'IL AURAIT FALLU FAIRE

- Faire un **ER*** le jour-même ou le lendemain en tête à tête

...et cela aurait pu en rester là



1.Exemple vécu



LES FAITS

- Quelque temps plus tard, la patronne apprend par le bailleur de sa salariée que la salariée explique qu'elle ne peut payer son loyer car la patronne ne lui verse son salaire que longtemps après la fin du mois.
- la patronne ne fait rien, elle ne dort plus, ne parle que de ça à son mari mais ne s'en ouvre à personne d'autre et en souffre beaucoup.

CE QU'IL AURAIT FALLU FAIRE

- Vérifier auprès de la comptable les dates de virement, par acquis de conscience
- Convoquer à un **entretien préalable à sanction***
- Réaliser **l'entretien ***
- Écrire un **avertissement***

...et cela aurait pu en rester là

1.Exemple vécu



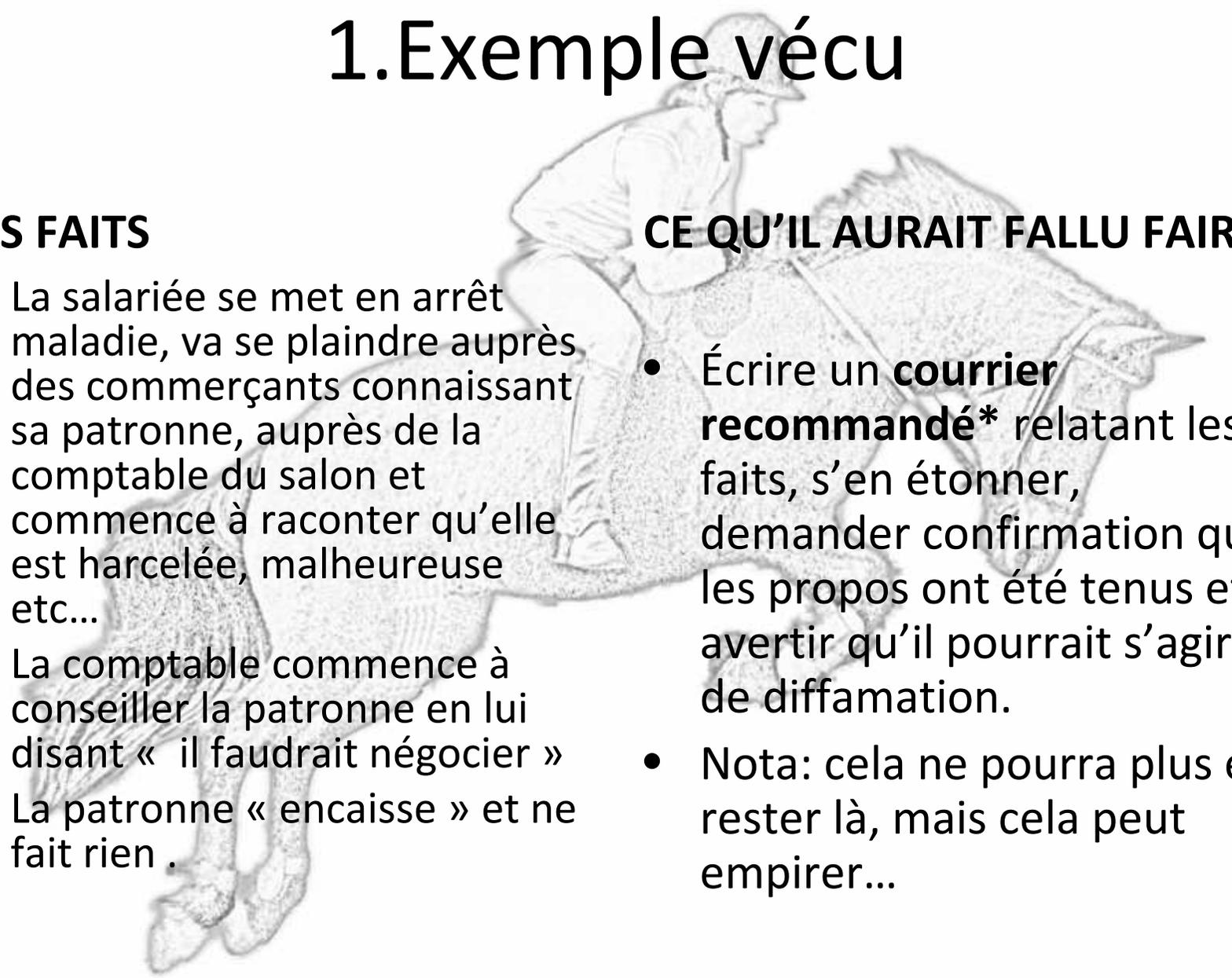
LES FAITS

- La patronne apprend de l'extérieur qu'une , puis deux puis trois clientes, se font désormais coiffer au noir par sa salariée, et comprend du même coup pourquoi elles ne les voit plus au salon. Elle le dit à son mari, se morfond mais ne fait rien. Elle m'en parle, je lui explique la marche à suivre et ce qu'elle risque à ne pas agir , elle hésite et ne fait rien.

CE QU'IL AURAIT FALLU FAIRE

- Recueillir les **témoignages écrits formalisés***
- Porter plainte (éventuellement)
- Convoquer à un **entretien préalable à sanction avec mise à pied conservatoire***
- Réaliser **l'entretien***
- Licencier pour faute grave ...et cela aurait pu en rester là

1.Exemple vécu



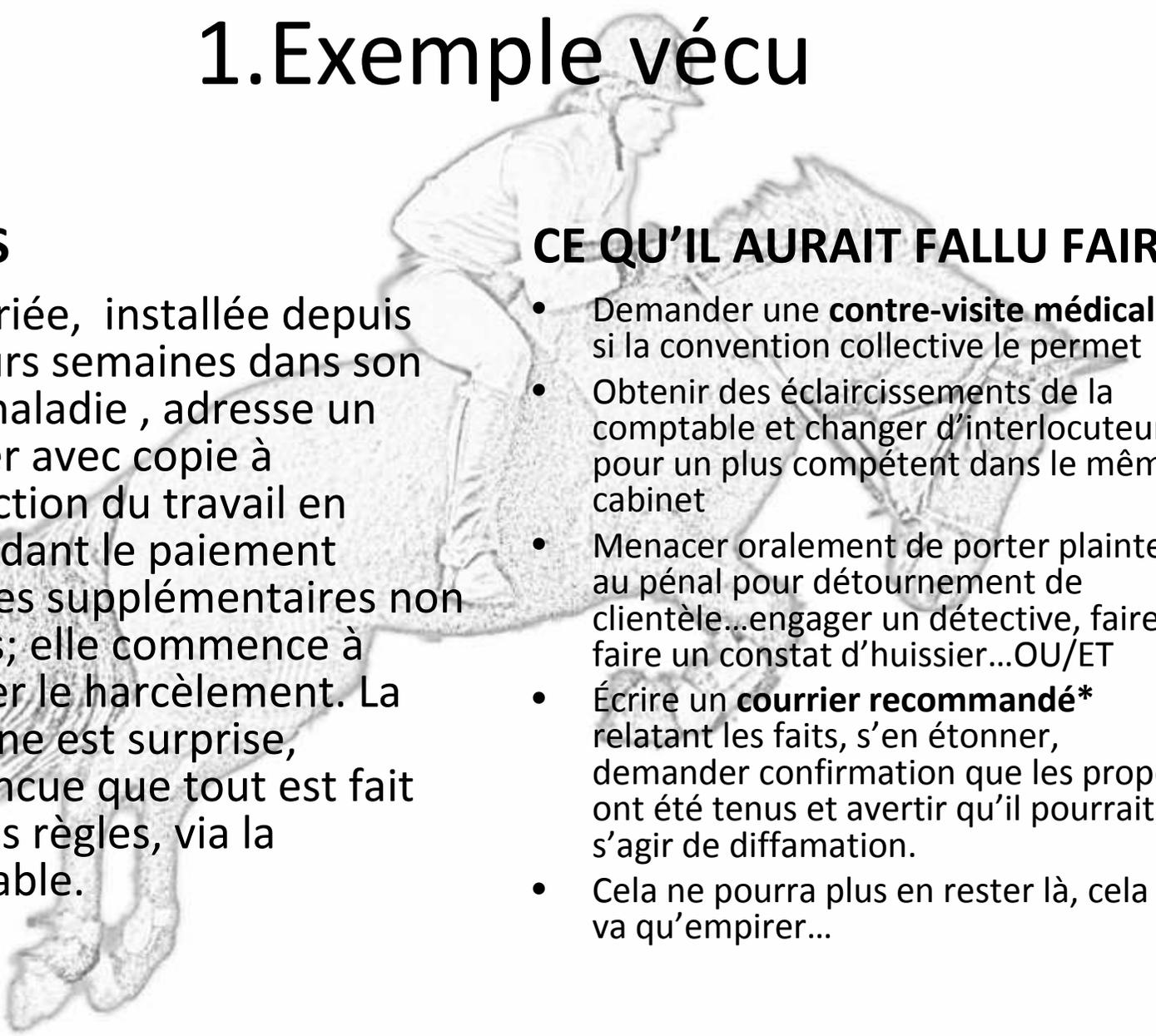
LES FAITS

- La salariée se met en arrêt maladie, va se plaindre auprès des commerçants connaissant sa patronne, auprès de la comptable du salon et commence à raconter qu'elle est harcelée, malheureuse etc...
- La comptable commence à conseiller la patronne en lui disant « il faudrait négocier »
- La patronne « encaisse » et ne fait rien .

CE QU'IL AURAIT FALLU FAIRE

- Écrire un **courrier recommandé*** relatant les faits, s'en étonner, demander confirmation que les propos ont été tenus et avertir qu'il pourrait s'agir de diffamation.
- Nota: cela ne pourra plus en rester là, mais cela peut empirer...

1.Exemple vécu



LES FAITS

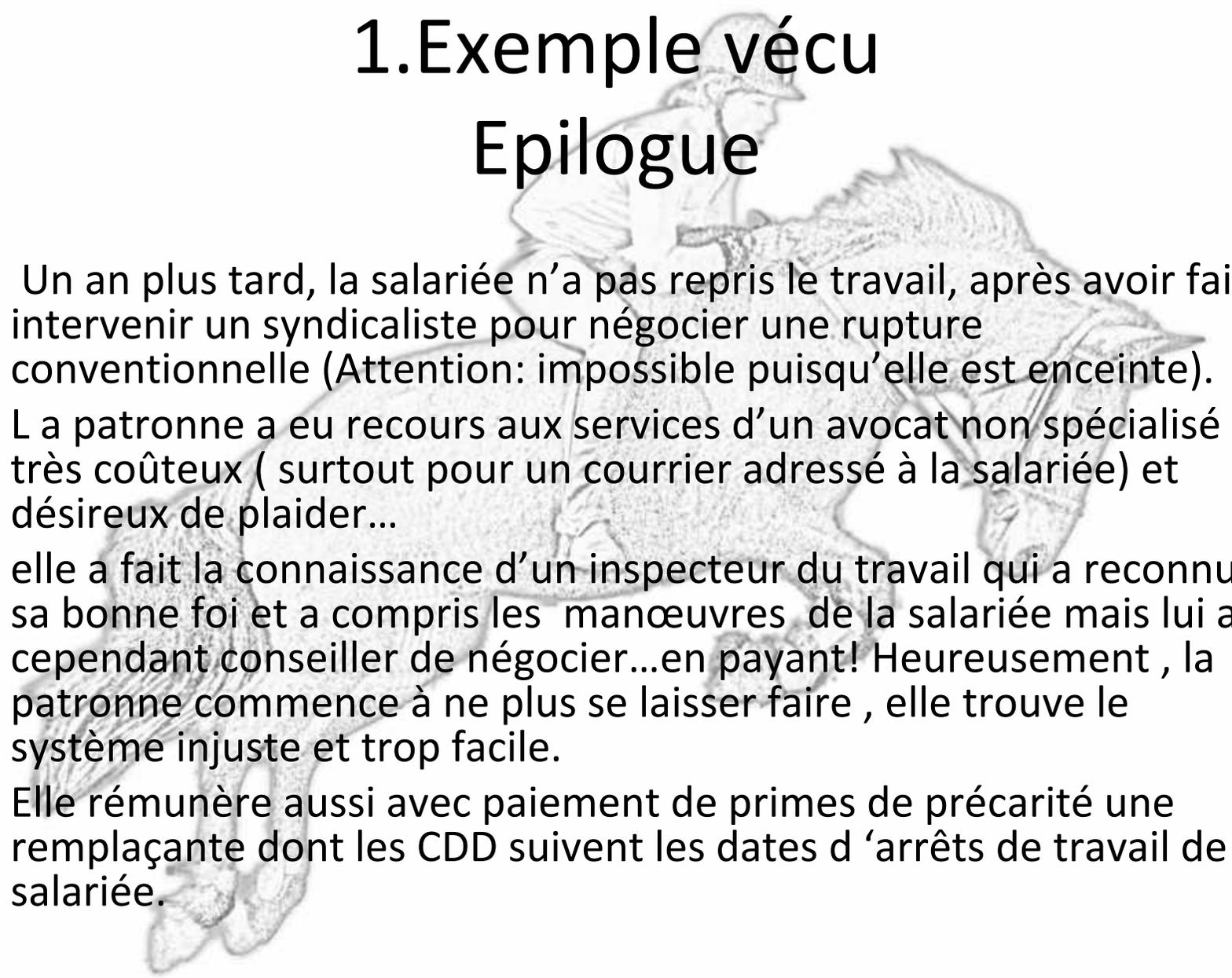
- La salariée, installée depuis plusieurs semaines dans son arrêt maladie , adresse un courrier avec copie à l'inspection du travail en demandant le paiement d'heures supplémentaires non réglées; elle commence à évoquer le harcèlement. La patronne est surprise, convaincue que tout est fait dans les règles, via la comptable.

CE QU'IL AURAIT FALLU FAIRE

- Demander une **contre-visite médicale*** si la convention collective le permet
- Obtenir des éclaircissements de la comptable et changer d'interlocuteur pour un plus compétent dans le même cabinet
- Menacer oralement de porter plainte au pénal pour détournement de clientèle...engager un détective, faire faire un constat d'huissier...OU/ET
- Écrire un **courrier recommandé*** relatant les faits, s'en étonner, demander confirmation que les propos ont été tenus et avertir qu'il pourrait s'agir de diffamation.
- Cela ne pourra plus en rester là, cela ne va qu'empirer...

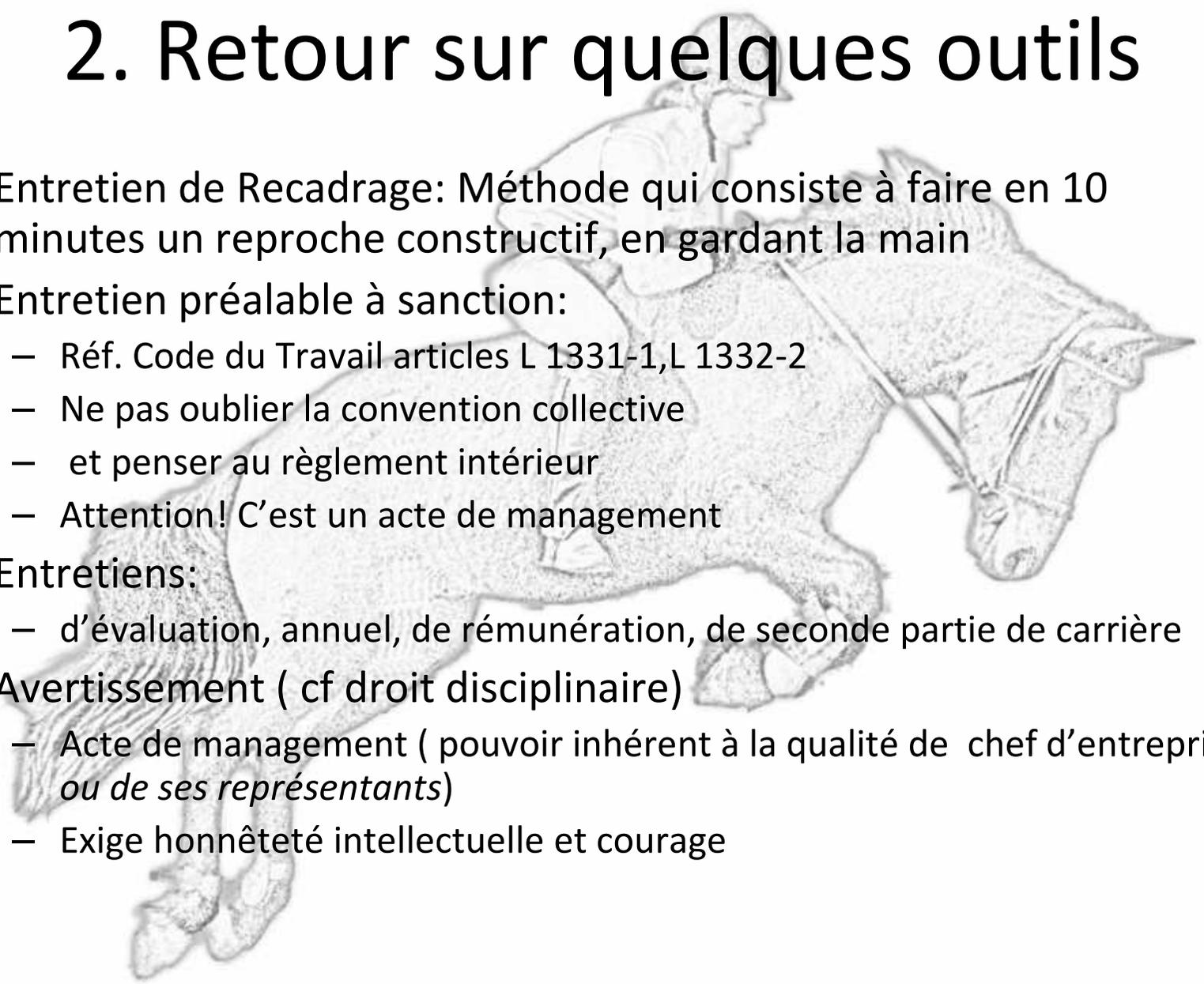
1.Exemple vécu

Epilogue



- Un an plus tard, la salariée n'a pas repris le travail, après avoir fait intervenir un syndicaliste pour négocier une rupture conventionnelle (Attention: impossible puisqu'elle est enceinte).
- La patronne a eu recours aux services d'un avocat non spécialisé, très coûteux (surtout pour un courrier adressé à la salariée) et désireux de plaider...
- elle a fait la connaissance d'un inspecteur du travail qui a reconnu sa bonne foi et a compris les manœuvres de la salariée mais lui a cependant conseillé de négocier...en payant! Heureusement, la patronne commence à ne plus se laisser faire, elle trouve le système injuste et trop facile.
- Elle rémunère aussi avec paiement de primes de précarité une remplaçante dont les CDD suivent les dates d'arrêts de travail de la salariée.

2. Retour sur quelques outils

- Entretien de Recadrage: Méthode qui consiste à faire en 10 minutes un reproche constructif, en gardant la main
 - Entretien préalable à sanction:
 - Réf. Code du Travail articles L 1331-1,L 1332-2
 - Ne pas oublier la convention collective
 - et penser au règlement intérieur
 - Attention! C'est un acte de management
 - Entretiens:
 - d'évaluation, annuel, de rémunération, de seconde partie de carrière
 - Avertissement (cf droit disciplinaire)
 - Acte de management (pouvoir inhérent à la qualité de chef d'entreprise *ou de ses représentants*)
 - Exige honnêteté intellectuelle et courage
- 

3. Exemples d'intervention

- Formation au management, assistance dans le temps et apport des outils
- Recrutements
- Audits & diagnostics
- Élaboration de procédures et organisation

