

Harcelement

I. Rappel des actions initiales (Partie 1)

Suite aux accusations d'Anissa (harcèlement, propos grossiers, menaces de licenciement), les premières mesures préconisées étaient :

- Mise en place d'une enquête interne immédiate : Entretiens séparés pour recueillir les faits de manière factuelle.
- Mesure de protection : Aménagement temporaire du temps de travail ou des rapports hiérarchiques pour apaiser la "boule au ventre" de la salariée.
- Recherche de preuves : Vérification des échanges (mails, messageries) et identification de témoins potentiels.

Objectif : Garantir la sécurité de la salariée tout en respectant la présomption d'innocence du manager.

II. Analyse de la nouvelle situation (Partie 2)

On passe d'une plainte pour harcèlement à un soupçon de vengeance personnelle. Le refus d'embaucher son conjoint donne un mobile à Anissa pour mentir, ce qui nous oblige à douter de sa sincérité.

III. Plan d'action correctif et stratégique

Pour résoudre cette crise, voici les actions à mener en suivant nos principes fondamentaux :

1. Investigation approfondie et Neutralité (Règle : Recherche d'informations)

L'enquête ne doit plus seulement porter sur le comportement de M. Fabrice, mais sur la véracité globale des faits.

- Confrontation indirecte : Vérifier l'existence de la demande d'embauche du mari d'Anissa (traces écrites, témoignages RH).
- Audition officielle de Yann : Transformer l'échange informel en témoignage officiel (tout en garantissant son anonymat si nécessaire) pour acter les intentions supposées d'Anissa.
- Analyse du dossier RH : Vérifier si les reproches de M. Fabrice sur la "qualité du travail" d'Anissa sont fondés sur des éléments objectifs ou s'ils sont nés après le refus d'embauche.



Harcelement

2. Transparence et Communication (Règle : Loyauté auprès des salariés)

- Entretien avec M. Fabrice : L'informer des accusations portées contre lui pour qu'il puisse exercer son droit de réponse, tout en gardant une posture de neutralité absolue.
- Recadrage d'Anissa : La recevoir à nouveau pour l'informer que l'enquête progresse et lui rappeler l'importance de la sincérité des faits. Sans l'accuser directement, lui signifier que tout détournement de la procédure de signalement est passible de sanctions.

3. Gestion des Risques et Équilibre (Règle : Risque pour l'entreprise)

- Sécurisation juridique : Éviter toute sanction hâtive. Si le harcèlement est avéré, Sanction. Si la dénonciation est calomnieuse, Sanction pour Anissa.
- Consultation du CSE : Impliquer les représentants du personnel pour garantir l'impartialité de la procédure et protéger l'image interne de la direction.

IV. Conclusion et Apprentissage (Post-Crise)

Une fois le conflit tranché (sanction ou médiation), l'entreprise devra :

- Rédiger un protocole strict sur la gestion des signalements de harcèlement.
- Former les managers à la communication non-violente pour éviter que des remarques de productivité soient perçues comme des menaces.
- Sensibiliser les salariés sur les conséquences d'une dénonciation calomnieuse.

Objectif final : Passer d'une réaction émotionnelle à une gestion de crise structurée et construire un process si cela n'a pas été déjà fait dans l'entreprise.

Bonus pour les équipes ayant enrichi leur dossier en y intégrant des articles de loi, des exemples de coûts liés à une sanction, ainsi qu'un planning de mise en œuvre de la procédure.

.



Règle d'or dans une gestion de conflit

3 règles dont vous devez vous souvenir pour gérer un conflit.

1. Confidentialité totale

On protège l'anonymat de ceux qui témoignent.
On ne parle pas de l'affaire dans les couloirs : seules les personnes chargées du dossier sont au courant.

2. Loyauté et Transparence

Pas de secrets pour les personnes concernées.
On informe régulièrement Anissa et son manager de l'avancée du dossier (entretiens, prochaines étapes).
Même si c'est stressant, dire la vérité permet de garder la confiance et d'éviter les mauvaises surprises.

3. Bienveillance et Responsabilité

Être humain, mais rester pro.

Côté humain : On écoute tout le monde avec empathie pour comprendre les vraies raisons du conflit (le refus d'embauche du mari, les ressentis).

Côté pro : On ne se laisse pas emporter par les émotions. Nos décisions doivent rester justes et protéger les intérêts de l'entreprise.