

Le bon réflexe *avant* de décider

Chaque jour, vous décidez pour votre équipe. Certaines décisions, prises seul et dans l'instant, peuvent coûter cher, à votre équipe comme à l'entreprise, sans que rien ne le laisse voir sur le moment. **Voici 11 situations courantes, et pour chacune le réflexe qui change tout.**

Chaque ligne se lit de gauche à droite : la situation, pourquoi c'est un piège, le bon réflexe.

LA SITUATION	! LE RISQUE	€ CE QUE ÇA COÛTE	✓ LE BON RÉFLEXE
01 · Vous promettez à un candidat ou un collaborateur une prime, une augmentation ou une évolution « à venir », le télétravail.	Même à l'oral, une promesse engage l'entreprise. Elle peut être exigée plus tard.	Un engagement non prévu, qui se répète chaque mois.	Exprimez un souhait, pas une promesse. Rien de chiffré sans en parler d'abord aux RH.
02 · Vous accordez une prime ou une augmentation pour récompenser quelqu'un, sans cadre.	Les collègues dans la même situation peuvent réclamer autant.	Le geste se répète des années et tire vers le haut le 13e mois et les congés.	Récompensez mais dans un cadre équitable, validé avec les RH.
03 · Vous laissez faire des heures en plus sans les déclarer.	Elles restent dues et réclamables jusqu'à 3 ans après.	Payées majorées de 25 à 50 %. La note ne se voit qu'en fin d'année.	Une heure supplémentaire se valide et se note avant, jamais après.
04 · Vous laissez utiliser un téléphone, un véhicule ou un avantage « en douce ».	Inégalité avec les autres, et avantage non déclaré.	Le coût direct, plus un contrôle URSSAF qui peut coûter cher.	Tout avantage passe par les RH et la paie, noir sur blanc.
05 · Sous le coup de l'énervement , vous lancez « tu peux partir » ou « prends tes affaires ».	Ces mots peuvent valoir licenciement et un licenciement lancé ainsi est perdu d'avance.	Des indemnités à verser, et un poste à remplacer.	On ne rompt jamais à chaud. On fait une pause, on appelle les RH.
06 · Vous sanctionnez sur le moment : mise à pied improvisée, remontrance devant l'équipe.	Sans procédure, la sanction peut être annulée.	Un litige évitable, et une équipe qui se braque.	Une sanction suit une procédure et jamais devant les autres.
07 · Pour éviter le conflit , vous poussez un collaborateur à partir de lui-même.	Si c'est prouvé, c'est requalifié en licenciement aux torts de l'entreprise.	Des indemnités, plus un remplacement à financer.	Un désaccord se traite en face, avec les RH.
08 · Vous changez seul les missions, le salaire, le lieu ou les horaires d'un collaborateur.	Certains changements exigent son accord écrit. Sinon, c'est illégal.	Rappels, litige, temps perdu.	Avant de toucher au contrat, validez avec les RH.
09 · Un collaborateur signale un mal-être, une tension, du harcèlement, vous laissez passer.	L'entreprise doit protéger ses salariés. Ne rien faire l'engage directement.	Des arrêts, de l'absentéisme, des départs.	Tout signalement remonte aux RH aussitôt, et par écrit.
10 · Vous repoussez les congés d'un collaborateur « parce qu'on a trop de travail ».	Le droit au repos n'est pas optionnel.	Chaque jour non pris devient une dette inscrite dans les comptes.	Anticipez et planifiez la pose des congés sur l'année.
11 · Besoin urgent ? Vous dégagez l'intérim ou enchaînez les CDD.	Trop de CDD sur un même poste peut se transformer en CDI.	L'intérim coûte près de 2 fois un salarié ; chaque CDD ajoute 10 % de prime.	Anticipez le besoin et choisissez la solution avec les RH.

La règle d'or - En cas de doute, un appel aux RH **avant** de décider vaut mille fois mieux qu'une réparation après. Ces situations sont peu nombreuses et toujours les mêmes : les reconnaître, c'est déjà les désamorcer.