



Information mensuelle des élus AVENIR  
au CSE SSG – Décembre 2024

La direction considère être  
allée trop loin

... au niveau RH

## Licenciements pour Insuffisance Professionnelle : La direction dit vouloir augmenter ses exigences ...

Lors du CSE de fin novembre, la direction ne s'est pas cachée : *"peut-être que nous sommes allés trop loin, le management doit savoir dire que ça ne va pas même si certains salariés n'aiment pas l'entendre, quand il y a un problème il ne faut pas hésiter à licencier plutôt que d'essayer des solutions amiables"*.

La direction souligne qu'à plusieurs reprises elle n'a pas voulu licencier des salariés mais a proposé une solution amiable de rupture conventionnelle ce qui lui a été reproché. Elle affirme qu'elle a demandé aux managers de procéder au licenciement des salariés s'ils considèrent qu'il y a Insuffisance Professionnelle.

Les élus AVENIR au CSE, mais aussi d'autres élus du CSE, ont rétabli les faits en rappelant le droit :

- La direction a modifié les processus RH en mettant fin au rôle du mentor car elle considère que sa politique RH était allée trop loin. Le CSE dénonce cette régression. Le CSE a voté un vœu de retour-arrière sur le sujet adressé par écrit au Conseil d'Administration de SOPRA STERIA.
- Le CSE souligne que les ruptures conventionnelles problématiques sont celles où l'employeur prétend soudainement que rien ne va plus pour un salarié et qu'il doit quitter l'entreprise. Plusieurs situations de salariés en souffrance ont été remontés aux élus du personnel suite aux demandes de départ formulées sans ménagement par la hiérarchie à des salariés qui ont beaucoup d'ancienneté mais dont l'activité n'est plus dans la cible de l'entreprise.
- Les élus AVENIR au CSE ont souligné que menacer les salariés de licenciement pour imposer une rupture conventionnelle n'est pas acceptable. Quant au licenciement pour Insuffisance Professionnel, il faut qu'il repose sur une cause réelle et sérieuse. En démultipliant les licenciements par application d'une politique déclarée comme étant plus exigeante, la direction s'expose à la démultiplication des litiges, des condamnations et à la détérioration de son image en fonction du nombre de condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse recensée dans les bases judiciaires publiées comme Lexbase ou Doctrine. En effet, un licenciement pour insuffisance professionnelle soudaine d'un salarié s'analysera en fonction d'Avertissements préalables ou de recadrage soulignant les insuffisances, de la constatation des insuffisances dans les entretiens, de la définition de plan d'action et de sa mise en œuvre, des formations suivies en lien avec la fonction attendue, ...
- Les élus AVENIR au CSE ont rappelé que la direction ne doit pas porter atteinte aux droits d'un salarié ou à son image et que ses décisions doivent être justifiées par un objectif professionnel légitime. Stresser un salarié ou lui mettre la pression au seul motif qu'elle souhaite augmenter les exigences c'est enfreindre ses obligations légales de prévention et de résultat en matière de sécurité santé.

*Viré pour Insuffisance Professionnelle après  
des années de bons et de loyaux services !!*



Le CSE constate la rupture sociale qui s'installe dans l'entreprise, les prochaines enquêtes seront révélatrices ...

