

1^{er} août 2025

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Quelle indemnité pour une Rupture Conventionnelle ?

A SOPRA STERIA, certains salariés sont invités par la direction à quitter l'entreprise par rupture conventionnelle sans indemnité significative et sans les informer de leur droit de se faire assister lors des entretiens par un représentant.

En effet, un représentant loyal qui vous assiste vous indiquera que l'indemnité acceptable ne doit pas être inférieure au coût d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse c.à.d. que l'indemnité de RC à négocier doit intégrer :

- L'indemnité de licenciement selon l'article 4.5 de la convention SYNTEC (ICI)
- La compensation de tous les préjudices professionnels ou personnels causés au salarié. En effet, la rupture conventionnelle solde les litiges qui résultent de l'exécution du contrat de travail.
- Le coût d'un préavis selon l'article 4.2 de la convention SYNTEC (ICI) sachant qu'en cas de licenciement les salaires lors du préavis sont soumis aux charges sociales.
- L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à laquelle l'employeur pourrait être condamnée en cas d'un litige prud'homale plutôt qu'une RC selon le tableau (ci-contre) établi par la législation

Anienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3,5
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

AVENIR recommande aux salariés de refuser toute RC sous la contrainte et de négocier avec l'assistance d'un représentant l'indemnité justifiée après étude approfondie du dossier et des options.

1^{er} août 2025

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Le droit d'alerte en situation anormale : Mode d'emploi

A SOPRA STERIA, des salariés se plaignent du comportement de leur manager ou du directeur d'agence ou du directeur de vertical ou même de responsable RH.

Pour prouver les intimidations et les menaces, les salariés enregistrent les agressions. En tout cas, il est demandé à la victime de consigner par écrit systématiquement avec indication de la date et heure chacun des agissements.

A la suite de la recrudescence des accidents de travail causés par ce type d'agissements, les élus AVENIR ont recours au « droit d'alerte » ([Article L2312-59](#) du code du travail) après avoir alerté à maintes reprises la direction qui assure être opposée aux agissements de ces managers.



L'article [L2312-59](#) indique :

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

La direction est ainsi face à ses engagements, aux preuves enregistrées par le salarié si le manager nie les faits, aux droits du salarié et à l'autorité du juge qui sera saisi par AVENIR à défaut de solution trouvée avec l'employeur.

En effet, la Cour de Cassation a fixé le cadre pour admettre les enregistrements clandestins aux prud'hommes ([Cour de Cassation, assemblée plénière, 22 déc. 2023 n° 20-20.648](#)) et le droit d'alerte AVENIR permet justement de faire respecter les règles en se concentrant sur l'objectif de comprendre et de rétablir la situation du salarié dans l'entreprise.

1^{er} août 2025

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

Le CSE fait condamner la direction SSG : Jugement du 29.07.2025

Le CSE SSG, notamment la commission Politique sociale, condition de travail et emploi (PSCTE) présidée par un élu AVENIR demande à la direction à l'amiable le respect des prérogatives du CSE pour œuvrer valablement en faveur des salariés.

Insuffisamment entendu, le CSE SSG a dû saisir la justice qui s'est prononcée le 29 juillet 2025 en sa faveur. Ainsi, les agressions n'ont pas pu déboulonner l'élu AVENIR pour empêcher votre CSE d'agir. La direction est condamnée et la justice avance et passe. Voilà la décision :



PAR CES MOTIFS,

Statuant sur délégation du Président du Tribunal judiciaire, publiquement en matière de procédure accélérée au fond, par jugement contradictoire rendu en dernier ressort, par mise à disposition au greffe,

Déboute la SA SOPRA STERIA GROUP de sa demande d'irrecevabilité de la demande de communication d'informations du comité social et économique d'établissement (CSEE) de la société SOPRA STERIA GROUP ;

Ordonne à la SA SOPRA STERIA GROUP de remettre au cabinet SYNDEX, expert désigné par son comité économique et social d'établissement, les documents suivants : " les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel des salariés ", notamment " les données relatives à la réalisation des entretiens professionnels pour 2023 et 2024 à date ", et les " Notes de cadrage des rémunérations variables 2023 et 2024 " ;

Déboute le comité social et économique d'établissement (CSEE) de la société SOPRA STERIA GROUP de sa demande de communication des informations suivantes : la " Méthode de calcul de l'indemnité de congés payés " et le " Temps de travail déclaré pour chaque salarié (avec matricule) en 2023 et 2024 à date " ;

Assortit cette obligation d'une astreinte provisoire de 500 euros par jour de retard courant à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la signification de la présente décision, et ce pendant une durée maximale de 3 mois ;

Réserve la compétence du président du tribunal statuant selon la procédure accélérée au fond pour liquider l'astreinte le cas échéant;

Ordonne le report du délai de consultation du comité économique et social d'établissement à l'expiration d'un délai de 30 jours suivant la communication complémentaire visée au présent dispositif ;

Déboute les parties de toute demande plus ample ou contraire ;

Condamne la SAS SOPRA STERIA GROUP à payer à son comité économique et social d'établissement la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile;

Condamne la SAS SOPRA STERIA GROUP aux dépens.

Le CSE doit assurer le respect des règles par la direction concernant le déroulement de la carrière et l'évolution professionnelle, la fixation des objectifs ainsi que le versement des salaires variables et primes sur objectifs.