

Un an de jurisprudence sociale 2024 Les arrêts majeurs de l'année !

Jeudi 13 février 2025

Paris,

De 9h00 à 17h00

Programme

Liaisons sociales vous propose, un décryptage croisé de nos meilleurs experts praticiens du droit du travail, entre les arrêts marquants et les évolutions législatives présentes ou annoncées. Cette journée vous permettra de faire le point sur toute l'actualité de l'année en vous apportant des solutions concrètes, directement applicables.

Avec les interventions de :

Paul-Henri ANTONMATTEI, *Professeur à l'Université Montpellier I*

Naouele BENHADDOU, *Avocat directrice de mission, BDO France*

Stéphane BROTONS, *Président de la 4ème chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles*

Jean-Emmanuel RAY, *Professeur à l'université Paris I-Sorbonne et à Sciences Po Paris.*

Alexandra STOCKI, *Avocat associé, AStocki Avocats*

Arnaud TEISSIER, *Avocat associé, CAPSTAN Avocats*

Agnès VIOTTOLO, *Avocat associé, TEITGEN & VIOTTOLO*

La journée est animée par Sandra LAPORTE,
rédactrice en chef adjointe Liaisons sociales quotidien

MATINÉE : RELATIONS INDIVIDUELLES

Contrat de travail

- Période d'essai : la durée totale des CDD ayant précédé l'embauche en CDI doit être déduite, une lettre de rupture tardive de la période d'essai ne peut se substituer à une lettre de licenciement
- Clause de non-concurrence : sa violation temporaire fait perdre le droit à contrepartie financière, le point sur la prescription applicable aux demandes indemnitaires

Questions/Réponses avec la salle

Temps de travail et congés

- En l'absence de système fiable de mesure du temps de travail, d'autres moyens de preuve sont admis
- La violation du repos journalier conventionnel ouvre nécessairement droit à réparation, de même que le non-respect du temps de pause quotidien
- Forfait-jours : méconnaître les mesures supplétives entraîne la nullité des conventions individuelles, les forfaits-jours de la branche de la grande distribution alimentaire validés par la Cour de cassation
- Acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie : les suites de l'intervention législative

Questions/Réponses avec la salle

Santé et sécurité

- Inaptitude : au salarié de prouver le caractère déloyal des propositions de reclassement
- Recours contre l'avis d'inaptitude : le juge peut désigner un expert autre que le médecin-inspecteur du travail
- Travail de nuit : la CJUE exclut tout « préjudice nécessaire » pour défaut de suivi médical renforcé
- Dénonciation de faits de harcèlement : l'employeur n'est pas tenu de mener une enquête interne

Questions/Réponses avec la salle

Libertés, TIC

- La preuve issue d'une clé USB personnelle non connectée à l'ordinateur professionnel est illicite
- Preuve déloyale : un enregistrement clandestin jugé non indispensable doit être écarté des débats, un salarié peut produire un enregistrement clandestin pour prouver le harcèlement moral
- Le licenciement fondé sur des faits relevant de l'intimité de la vie privée est nul

Questions/Réponses avec la salle

Discipline et ruptures individuelles du contrat

- Propos sexistes au travail : l'employeur peut licencier le salarié malgré une tolérance antérieure
- Obligation de loyauté : dissimuler une relation de couple avec un collègue peut justifier un licenciement
- Action en nullité du licenciement fondé sur la dénonciation d'un harcèlement : le salarié a cinq ans pour agir
- Calcul des indemnités de licenciement : le mi-temps thérapeutique doit être neutralisé
- Rupture conventionnelle, résiliation judiciaire, prise d'acte : le point sur les dernières décisions

Questions/Réponses avec la salle

APRÈS-MIDI - RELATIONS COLLECTIVES

PSE et licenciement économique

- Le non-respect de l'obligation de transparence financière par un syndicat peut faire échec à la validation d'un PSE
- Quel juge pour la contestation des honoraires prévisionnels de l'expert désigné dans le cadre d'un PSE ?
- PSE avec départs volontaires : pas de contestation de la cause économique de la rupture amiable
- L'employeur est tenu de rechercher des postes de reclassement, même en présence d'un PSE homologué

Questions/Réponses avec la salle

Négociation collective

- Négociations obligatoires : un accord de méthode peut retenir un périmètre inférieur à l'entreprise
- La négociation sur la GEPP n'est obligatoire qu'en présence d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise
- L'accord collectif conclu au niveau d'une UES est un accord d'entreprise
- L'exception d'illégalité permet au salarié de contester les conditions de signature d'un accord
- La dénonciation d'un accord d'entreprise ne peut pas être implicite

Questions/Réponses avec la salle

Élections professionnelles et désignations syndicales

- Non-respect de la mixité F/H sur les listes de candidats : l'annulation de l'élection d'un candidat est sans effet sur la représentativité du syndicat, le juge ne peut attribuer le siège devenu vacant à un autre candidat
 - L'accord de configuration ou de révision du périmètre d'une UES n'est pas un accord interentreprises
- L'adhésion au protocole d'accord préélectoral prive le syndicat, ses élus et candidats de la faculté de le contester
- Entreprises de moins de 50 salariés : un délégué syndical conventionnel ne peut être désigné représentant syndical au CSE

Questions/Réponses avec la salle

Attributions et fonctionnement du CSE, droit syndical

- L'accès aux activités sociales et culturelles du CSE ne peut être subordonné à une condition d'ancienneté
- Expertises CSE : la contestation du coût final de l'expertise ne relève pas de la procédure accélérée au fond, l'expert désigné pour risque grave peut auditionner les salariés sans l'aval de l'employeur
- Prolongation du délai de consultation en raison d'une demande de communication d'informations suffisantes : dans quel délai et comment saisir le juge ?
 - Le CSE peut agir en nullité d'un accord violant ses prérogatives si leurs périmètres coïncident

Questions/Réponses avec la salle

Salariés protégés

- La demande d'autorisation de licenciement signée par une personne non habilitée peut être régularisée
- Conseiller du salarié : faut-il saisir l'inspecteur du travail à l'arrivée du terme du CDD?
- Discrimination syndicale : le juge judiciaire ne peut annuler le licenciement autorisé par l'inspecteur du travail

Questions/Réponses avec la salle

Clôture

Temps de questions/réponses avec la salle sur l'ensemble des points évoqués lors de la journée

PUBLIC :

- Directeur et Responsable RH
- Directeur des relations sociales
- Directeur juridique, Juriste
- Avocat
- Représentant du personnel

OBJECTIFS :

- Décrypter les grandes évolutions jurisprudentielles de l'année
- Rattacher une analyse de la jurisprudence sur une pratique au quotidien

LES PLUS PEDAGOGIQUES

- Regards croisés de l'avocat et du professeur de droit dans l'analyse des arrêts décriptés
- Remise d'un dossier documentaire à chaque participant

PRE REQUIS :

- Disposer d'une connaissance juridique générale en droit social