

## **Un an de jurisprudence sociale 2025**

### **Les arrêts majeurs de l'année !**

---

**Jeudi 5 février 2026**

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

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

#### **Plateau d'intervenants en cours de montage**

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

*Le programme évoluera en fonction des dernières actualités*

## MATINÉE : RELATIONS INDIVIDUELLES

### Contrat de travail

- État des lieux du contentieux relatif aux principales clauses du contrat de travail (non-concurrence, mobilité, déplacement occasionnel)
- Requalification du CDD : application distributive des délais de prescription applicables aux demandes indemnítaires

*Questions/Réponses avec la salle*

### Temps de travail et congés

- Le non-respect du temps de pause quotidien ouvre nécessairement droit à réparation
- Les forfaits-jours de la branche de la grande distribution alimentaire validés par la Cour de cassation
- Congés payés : droit au report en cas d'arrêt maladie survenant durant les congés payés
- Heures supplémentaires : prise en compte des congés dans le décompte des heures supplémentaires

*Questions/Réponses avec la salle*

### Santé et sécurité

- Inaptitude : l'employeur doit consulter le CSE même en l'absence de possibilités de reclassement, Le recours contre l'avis d'inaptitude n'empêche pas de poursuivre la procédure de licenciement
- Maladie, maternité : de nouvelles hypothèses de réparation automatique sont admises
- La Cour de cassation consacre le harcèlement moral institutionnel
- Harcèlement : l'absence d'enquête interne dédiée peut caractériser une violation de l'obligation de sécurité

*Questions/Réponses avec la salle*

### Libertés, TIC

- Preuve de la discrimination : le juge doit veiller au respect du RGPD
- La jurisprudence sur la recevabilité des témoignages anonymisés s'assouplit

*Questions/Réponses avec la salle*

### Discipline et ruptures individuelles du contrat

- Protection de la grossesse : le licenciement notifié par un organe incompétent est nul
- Les faits commis en dehors du temps de travail au cours d'une croisière offerte par l'employeur ne sont pas fautifs
- Solde de tout compte : l'absence de signature du salarié est sans effet sur la prescription
- L'AGS doit garantir les créances résultant d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire

*Questions/Réponses avec la salle*

## APRÈS-MIDI - RELATIONS COLLECTIVES

### PSE et licenciement économique

- La contestation des catégories professionnelles définies par le PSE relève de la compétence du juge administratif
- Les critères de départage doivent figurer dans la liste des offres de reclassement
- Refus d'application d'un APC : le juge doit contrôler la réalité du motif de recours à l'accord

*Questions/Réponses avec la salle*

### Négociation collective

- La différence de traitement issue d'un accord de substitution est présumée justifiée
- Accord minoritaire : un syndicat catégoriel peut se joindre à la demande d'organisation d'un référendum
- Deux accords collectifs ayant le même objet ne peuvent se cumuler

*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, le protocole préélectoral ne peut imposer un ordre d'alternance H/F
- Le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés par un syndicat catégoriel dépend de l'effectif de la catégorie de personnel représentée

## **Attributions et fonctionnement du CSE, droit syndical**

- Les modalités de désignation des membres de la CSSCT se précisent
- Contestation des expertises du CSE : le point sur les règles de computation du délai de dix jours impartis à l'employeur pour agir en justice
- Droit d'alerte pour danger grave et imminent : précisions sur les conditions de saisine du juge par le CSE en cas de désaccord avec l'employeur
- Le seul constat d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation

*Questions/Réponses avec la salle*

## **Salariés protégés**

- Rupture amiable du contrat de mission d'un salarié protégé : la saisine de l'inspection du travail n'est pas toujours nécessaire
- L'obligation de sécurité de l'employeur peut justifier le refus de réintégration d'un salarié protégé soupçonné de harcèlement sexuel
- Autorisation de licenciement illégale d'un salarié protégé : la faute de l'employeur atténue la responsabilité de l'État

*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 décryptés
- Remise d'un dossier documentaire à chaque participant

**PRE REQUIS :**

- Disposer d'une connaissance juridique générale en droit social