

Un an de jurisprudence sociale 2024/2025 Les arrêts majeurs de l'année !

Jeudi 2 octobre 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*

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

Amanda GALVAN, *Avocat associé, RACINE*

Stéphanie GUEDES DA COSTA, *Avocat associé, FLICHY GRANGE Avocats*

Thomas MONTPELLIER, *Avocat au Barreau de Paris, ACCANTO Avocats*

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

Arnaud TEISSIER, *Avocat associé, CAPSTAN Avocats*

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 indemnitaires

-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
- Des précisions attendues sur le contrôle du temps de travail des télétravailleurs
- Acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie : les suites de l'intervention législative

Questions/Réponses avec la salle

Santé et sécurité

- Inaptitude : l'employeur qui tarde à engager la procédure de reclassement est fautif, au salarié de prouver le caractère déloyal des propositions de reclassement, l'employeur doit consulter le CSE même en l'absence de possibilités de reclassement
- Maladie, maternité : de nouvelles hypothèses de réparation automatique sont admises
- La Cour de cassation consacre le harcèlement moral institutionnel

Questions/Réponses avec la salle

Libertés, TIC

- La preuve issue d'une clé USB personnelle non connectée à l'ordinateur professionnel est illicite
- Des SMS échangés via un portable professionnel peuvent fonder un licenciement disciplinaire
- Preuve de la discrimination : le juge doit veiller au respect du RGPD
- 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

- 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
- 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

- Consultation du CSE dans le cadre d'un PSE : pas d'obligation de rendre un avis spécifique sur les risques psychosociaux
- La contestation des catégories professionnelles définies par le PSE relève de la compétence du juge administratif
- L'offre de reclassement ne doit omettre aucune des mentions légales
- Les critères de départage doivent figurer dans la liste des offres de reclassement

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
- La négociation sur la GEPP n'est obligatoire qu'en présence d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise
- Un accord à durée déterminée à reconduction tacite peut comporter une clause de dénonciation

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
- L'adhésion au protocole d'accord préélectoral prive le syndicat, ses élus et candidats de la faculté de le contester
 - Désignation d'un adhérent en tant que délégué syndical : la renonciation doit être postérieure au premier tour des élections

Questions/Réponses avec la salle

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
- Garantie salariale des titulaires de mandat : prise en compte des augmentations liées à une promotion
- 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

Questions/Réponses avec la salle

Salariés protégés

- La mise à pied disciplinaire s'impose au salarié protégé
- Insuffisance professionnelle : l'employeur doit proposer d'autres tâches au salarié protégé avant d'envisager un licenciement
- Mandat extérieur : l'employeur peut en être avisé lors du dernier entretien conventionnel précédant le licenciement
- Licenciement économique : l'autorité administrative n'a pas à examiner si les difficultés économiques résultent d'une faute de l'employeur

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