

Programmation

- 21/03/2019
- 11/04/2019
- 16/05/2019
- 20/06/2019
- 26/09/2019
- 17/10/2019
- 21/11/2019
- 12/12/2019

Horaires

De 9 h 30 à 17 h 00

Accueil des participants à partir de 9 h

Contacts

Pour FO

Ghislaine Ferreira
gferreira@force-ouvriere.fr

Pour la CGT

Christian Clairret
c.clairret@cgt.fr

Pour la CFDT

Olivier Dacheux
odacheux@iledefrance.cfdt.fr



Contacts à l'I.S.S.T.

Coordination des Journées de Droit Social :

Marie-Anita Govindasamy
stagesisst@univ-paris1.fr
01 79 41 90 16

Responsable administratif :

François Nurit
francois.nurit@univ-paris1.fr
01 79 41 90 14

Ingénieure d'études :

Adeline Gubler
adeline.gubler@univ-paris1.fr
01 79 41 90 09

Institut des Sciences Sociales du Travail
16 boulevard Carnot
92340 Bourg-la-Reine

www.panthonsorbonne.fr/ufr/isst

UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE
INSTITUT DES SCIENCES
SOCIALES DU TRAVAIL

JOURNÉES DE DROIT SOCIAL 2019



Destinées aux conseillers prud'hommes des organisations syndicales qui souhaitent actualiser et approfondir leurs connaissances en matière de droit du travail national et européen, ces journées se veulent un lieu d'échange, de discussion et de réflexion sur l'état et l'évolution du droit social et du contentieux prud'homal. Elles prennent la forme d'un cycle annuel de huit séminaires intersyndicaux d'une journée.

La modification du contrat de travail

Le contrat de travail est soumis au droit commun des contrats et comme tout contrat il lie les parties qui peuvent modifier leur engagement, si elles le souhaitent, par un nouvel accord de volonté. Néanmoins, cette réalité se heurte au pouvoir de direction de l'employeur qui entend imposer au salarié une certaine autorité. Contrat et pouvoir s'opposent. C'est pourquoi, par une distinction prétorienne, désormais ancienne, les juges autorisent l'employeur à opérer un changement des conditions de travail du salarié mais subordonnent la modification de son contrat à son accord.

C'est au prisme de ce régime juridique dual que deux questions d'actualité vont présider la séance. La première s'attachera à comprendre l'impact des accords de performance collective sur le contrat de travail, la seconde exposera les limites au pouvoir de l'employeur lorsque la protection des droits fondamentaux du salarié est en jeu.

Nouvelles formes d'emploi et contrat de travail

Le 28 novembre 2018, la chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt très attendu relatif aux travailleurs des plateformes numériques. Cet arrêt permet de questionner de nouveau la définition de la relation de travail salarié à travers le critère de la subordination juridique. Plus encore, la décision *Take Eat Easy* impose de réfléchir plus largement aux différentes formes d'emploi contemporaines. Comment concilier les nouvelles aspirations des individus en faveur de davantage de liberté et de souplesse au travail, avec une protection complète de leurs droits, garantie par le contrat ?

Procédures collectives

Après une diminution significative de leur nombre au cours des dernières années, les dernières études font état d'un regain de défaillances d'entreprises à la fin de l'année 2018 et d'un mouvement qui devrait se prolonger en 2019. Dans le contexte particulier des redressements et liquidations judiciaires, quels sont les droits des salariés et comment les défendre au mieux en justice ? Cette journée a pour objet de clarifier les points délicats de l'articulation entre l'instance prud'homale et la procédure collective. Une attention particulière sera portée aux temps et aux acteurs de ces procédures.

L'application du droit de l'UE et la jurisprudence de la CJUE

Alors que le champ des règles d'ordre public en France ne cesse de régresser pour laisser place au droit négocié et tandis que les lois elles-mêmes se font de moins en moins protectrices, une tendance profonde consiste à rechercher la source des droits des salariés dans les règles supranationales. Le droit social de l'Union européenne, à travers la jurisprudence de la CJUE, ouvre depuis plusieurs années, de nouvelles perspectives argumentatives et affirme de nouveaux droits. Mais dans quels cas un justiciable peut-il invoquer une directive européenne ou la Charte des droits fondamentaux de l'Union ? Et comment également mobiliser en cas de besoin la technique du renvoi préjudiciel auprès de la CJUE ? La journée portera autant sur les aspects contentieux du sujet (effet direct, invocabilité d'un texte), que sur le contenu des droits potentiellement mobilisables dans les litiges en France.

Harcèlement

Envisagé d'un point de vue juridique, le sujet du harcèlement présente quelque chose de paradoxal : malgré l'ancienneté des dispositifs destinés à le combattre, le sujet est plus que jamais sous le feu des projecteurs. Parler encore du harcèlement c'est donc constater l'inefficacité ou, du moins, les limites des règles en la matière. Partant de ce constat, la journée visera à faire un état des lieux du régime juridique du harcèlement. Le fil directeur des travaux s'articulera autour de deux idées. L'on tentera d'abord dans une visée descriptive de dépeindre les insuffisances des dispositifs. On tâchera, ensuite, dans une optique prospective, de voir comment le juge prud'homal pourrait mettre les règles actuelles au service d'une meilleure protection des salariés.

L'indemnisation des soins et l'arrêt de travail

L'indemnisation des soins et arrêts de travail du salarié est une question particulièrement délicate. En pratique, le salarié se trouve confronté à un véritable maquis, et il lui est bien difficile d'identifier ses droits. L'existence de plusieurs sources définissant les droits et obligations est un facteur déterminant de cette difficulté. L'on doit combiner plusieurs branches du droit : sécurité sociale d'un côté, droit du travail de l'autre ; les garanties sont imposées par la loi, d'autres résultent du

tissu conventionnel (convention de branche, convention d'entreprise...), d'engagements unilatéraux de l'employeur, du contrat de travail voire même du contrat d'assurance. Ce flou provient aussi de la multiplicité des acteurs : certaines prestations sont versées directement par la Sécurité sociale ; d'autres par l'employeur, sans oublier le rôle important joué par les différents organismes assureurs. L'objet de cette journée est d'éclairer quelque peu cette obscurité.

Nouvelles règles d'indemnisation du licenciement : contestation et portée de la réforme

L'encadrement des indemnités prud'homales par l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur la « prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » est au cœur d'un débat juridique et judiciaire sur sa conformité aux normes internationales et notamment à la Charte sociale européenne et la Convention 158 de l'OIT. Plusieurs décisions de conseils de prud'hommes ont, sur ces fondements, écarté le plafond d'indemnisation prévu par le nouvel article L.1235-3 du code du travail alors que d'autres l'ont jugé conforme aux textes internationaux. Face aux incertitudes, la journée permettra d'étudier l'incidence de l'encadrement de l'indemnité pour licenciement injustifié à la fois sur le contentieux social mais également sur les fonctions de la sanction en droit du travail.

Mise en état et règles de preuve devant le juge prud'homal

Le procès prud'homal est gouverné par des règles processuelles conférant aux juges des pouvoirs à la fois de mise en état et d'instruction. Ces pouvoirs, peu utilisés, sont essentiels afin d'assurer l'équité du procès tant sous l'aspect de sa durée raisonnable que pour rétablir l'égalité des armes. Ils doivent également être mis en relation avec l'administration et les aménagements de la preuve dans le procès prud'homal. La journée sera l'occasion de rappeler à la fois l'importance et la teneur de ces règles.