

PROGRAMMATION

- 02/04/2020
- 23/04/2020
- 28/05/2020
- 18/06/2020
- 24/09/2020
- 15/10/2020
- 19/11/2020
- 10/12/2020

HORAIRES

De 9 h 30 à 17 h

Accueil des participants à partir de 9 h

CONTACTS

Pour FO

Ghislaine Ferreira
gferreira@force-ouvriere.fr

Pour la CGT

Christian Claret
c.claret@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.pantheonsorbonne.fr/ufr/isst/



UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE



UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

INSTITUT DES SCIENCES
SOCIALES DU TRAVAIL

JOURNÉES DE DROIT SOCIAL 2020



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.

TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Thème parmi les plus classiques mais aussi les plus emblématiques du droit travail, le transfert du contrat de travail demeure également l'un des plus complexes. À telle enseigne que certains domaines pourtant importants sont parfois négligés, voire ignorés. On pense en particulier aux transferts des contrats entre personnes morales de droit public et de droit privé. Le but de la session est d'éclairer ces angles-morts.

CONTRATS COURTS

Mode privilégié d'embauche sur le marché du travail contemporain, les contrats courts attirent regards et suspensions. L'écrasant recours à ces formes contractuelles ne témoignerait-il pas d'un abus généralisé ? Ces contrats doivent pourtant demeurer l'exception si l'on en croit les dispositions du Code du travail. C'est en arrière-fond la question que tenteront d'éclairer les éléments d'actualité étudiés durant cette journée.

DROIT DISCIPLINAIRE

Tout travailleur salarié relève du pouvoir disciplinaire de son employeur. Encore faut-il savoir délimiter l'étendue du champ disciplinaire, théoriquement assimilé au règlement intérieur mais parfois prolongé de chartes ou autres documents, dont on doit interroger la portée. Cette journée consistera à faire le point sur les obligations procédurales liées au droit disciplinaire et sur les vérifications qui s'imposent au juge face aux documents brandis par l'employeur.

INCIDENTS D'AUDIENCE, EXCEPTIONS DE PROCÉDURE, PROCÉDURES ABUSIVES

Le procès prud'homal est souvent le cadre de divers incidents d'audience, d'exceptions de procédure, de demandes de sursis et autres stratégies dilatoires,

voire de procédures abusives. Ces problèmes de procédure entravent très souvent le déroulement du procès et obligent les conseillers à veiller à ne pas se faire entraîner dans des arguties procédurales. La journée sera l'occasion de faire le point sur ces différentes situations et sûr la manière d'y répondre.

L'écrasant recours à ces formes contractuelles ne témoignerait-il pas d'un abus généralisé ?

CONGÉS PAYÉS

L'importance des congés payés pour la santé tant physique que mentale des salariés n'a pas besoin d'être rappelée. Le droit français n'a cessé d'être amélioré depuis sa création, notamment sous l'impulsion du droit de l'Union européenne. Pour mieux saisir les enjeux du contentieux relatif

aux conditions d'octroi des congés payés en droit français, deux points principaux seront abordés pour cette journée d'actualité :

- 1) L'impérativité de la prise de congés tout d'abord, qui implique de bien connaître les droits à report en cas chevauchement avec d'autres causes de suspension du contrat de travail (pour maladie, accident ou maternité par exemple).
- 2) La détermination des rémunérations et périodes de la relation de travail qui entrent en compte dans le calcul des droits à congés.

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

Il existe en droit du travail de nombreuses règles sanctionnées en tant qu'infractions pénales. L'entreprise peut dès lors être poursuivie devant un tribunal correctionnel par le parquet ou par la victime qui se constitue partie civile. L'action pénale n'exclut cependant pas de mener parallèlement une action civile devant le conseil de prud'hommes. Quelles sont les singularités du droit pénal du travail et de l'action pénale ? Comment l'action civile

Quelles sont les singularités du droit pénal du travail et de l'action pénale ?

portée devant le conseil des prud'hommes s'articule-t-elle avec l'action pénale ? La journée consacrée au droit pénal du travail permettra de répondre à ces questions et d'envisager l'actualité de certains délits et de leurs conséquences aux prud'hommes.

PRESCRIPTIONS

Depuis plusieurs années, le régime de la prescription en droit du travail a connu de profondes modifications sous l'effet de réformes des règles générales du Code civil mais également des règles spéciales du droit du travail. Répondant à l'objectif de sécurisation des décisions patronales, le législateur a réduit sensiblement les délais de prescription des actions en justice mais également revu les termes du décompte de la prescription. L'articulation des règles générales et spéciales, comme la multiplication des règles particulières selon la nature des actions en justice, ont grandement contribué à la complexification de la matière qui donne lieu à un contentieux nourri devant la Cour de cassation et les juges du fond.

VIE PERSONNELLE ET VIE FAMILIALE DANS LA RELATION AVEC LE TRAVAIL

La question de la protection de la vie privée a fait une brutale irruption en droit du travail au milieu des années 1990. Ses règles (ou du moins leur usage) avaient alors vocation à empêcher l'employeur de pénétrer dans la vie intime du salarié. Mais, sous l'impulsion des droits fondamentaux du salarié, sa fonction a récemment muté. Bien plus qu'un instrument de résistance, elle permet au salarié d'imposer une prise en compte active des besoins de sa vie personnelle et familiale. De bouclier, la vie personnelle s'est muée en glaive.