

## PROGRAMMATION 2024

- 21 mars 2024
- 25 avril 2024
- 23 mai 2024
- 20 juin 2024
- 19 septembre 2024
- 17 octobre 2024
- 21 novembre 2024
- 12 décembre 2024

## 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](mailto:gferreira@force-ouvriere.fr)

### Pour la CGT:

Christian Angèle

[c.angele@cgt.fr](mailto:c.angele@cgt.fr)

### Pour la CFDT:

Jacques Toutain

[jactoutain@me.com](mailto:jactoutain@me.com)

### Pour la CFE-CGC:

Marc-Antoine Marcantoni

[mamarcantoni@outlook.fr](mailto:mamarcantoni@outlook.fr)

## CONTACTS À L'ISST

### Coordination des Journées de droit social et responsable administratif

Catherine di-Costanzo

[catherine.di-costanzo@univ-paris1.fr](mailto:catherine.di-costanzo@univ-paris1.fr)

01 79 41 90 14

### Ingénieure d'études

Adeline Gubler

[adeline.gubler@univ-paris1.fr](mailto:adeline.gubler@univ-paris1.fr)

01 79 41 90 09

### Institut des sciences sociales du travail (ISST)

16, boulevard Carnot

92340 Bourg-la-Reine



[isst.panthéonsorbonne.fr](http://isst.panthéonsorbonne.fr)



UNIVERSITÉ PARIS 1

PANTHÉON SORBONNE

INSTITUT DES SCIENCES  
SOCIALES DU TRAVAIL



UNIVERSITÉ PARIS 1

PANTHÉON SORBONNE

INSTITUT DES SCIENCES  
SOCIALES DU TRAVAIL

## JOURNÉES DE DROIT SOCIAL 2024



**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 temps 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.**

## VIE PERSONNELLE/VIE PROFESSIONNELLE

Alors que vie personnelle et vie professionnelle doivent pour les salariés souvent être conciliées, le droit du travail tente d'en séparer les sphères. Des faits relevant de la vie personnelle peuvent cependant avoir des répercussions sur la relation de travail. La Cour de cassation a construit une jurisprudence qui, tout en soustrayant la vie personnelle du pouvoir disciplinaire de l'employeur, admet que celle-ci puisse justifier la rupture du contrat de travail. La journée permettra d'exposer l'état du droit positif en la matière.

## SOURCES CONVENTIONNELLES ET SUPRANATIONALE

Les sources du droit du travail sont plurielles. Au titre de ces journées d'actualités, deux sources méritent une attention particulière. L'essor de la négociation collective invite tout d'abord à revenir sur le particularisme de cette source. Comment doit être interprétée la convention collective ? Comment identifier la norme conventionnelle applicable en cas de concours de conventions collectives ? Comment cette dernière trouve-t-elle à s'articuler avec les autres sources du droit du travail ? Le contentieux dit du « barème macron » ou celui des congés payés ont montré, ensuite, l'importance du recours aux normes supranationales. Quelles normes peuvent être mobilisées ? Sous quelles conditions ? Autant de questions que les conseillers doivent maîtriser pour rendre une décision conforme au droit.

## DROIT PÉNAL « DU » ET « AU » TRAVAIL

Bien que le conseil de prud'hommes soit incompétent pour juger des conséquences pénales des infractions commises « par » ou « à l'encontre » des salariés, il ne peut être totalement étranger au droit pénal au travail et au droit pénal du travail. En effet, les conseillers peuvent notamment avoir à juger si un fait qualifié d'infractionnel par l'employeur constitue une faute disciplinaire ou si sa « complaisance » face à certains comportements infractionnels permet d'engager sa responsabilité.

Quelles conséquences les conseillers doivent tirer d'une condamnation par le tribunal correctionnel ? d'une décision de relaxe ? sur l'engagement d'une procédure de licenciement ? Le CPH doit-il se dessaisir au profit de cette juridiction tant qu'aucune décision n'a pas été rendue ? Autant de questions – et bien d'autres – qui trouveront une réponse lors de cette journée.

## PROCÉDURE PRUD'HOMALE

Les questions de procédure viennent souvent perturber le procès prud'homal et peuvent avoir des répercussions très importantes sur l'évolution du litige. La journée sera l'occasion d'examiner les difficultés susceptibles d'entraver le cours du procès prud'homal, que ce soit au stade de la saisine, des audiences et du jugement.

**Les questions de procédure viennent souvent perturber le procès prud'homal**

## LA QUALIFICATION DE LA RUPTURE

La qualification de la rupture constitue une dimension récurrente du contentieux du travail : elle détermine le régime de justification de la rupture. Cette problématique est cependant traversée par deux questions nouvelles. D'une part la volonté d'éviter le licenciement économique qui conduit souvent l'employeur à l'habiller en un licenciement pour motif personnel. D'autre part, l'introduction d'une présomption de démission admettant parfois la possibilité pour l'employeur de se soustraire au licenciement pour abandon de poste. Le but de la journée est de déterminer l'office du juge prud'homal face à cette nouvelle donne.

## LOYAUTÉ AU TRAVAIL ET LOYAUTÉ DE LA PREUVE

Depuis longtemps déjà, la loyauté du rapport de travail constitue une exigence légale destinée à moraliser le comportement des parties au contrat. La récente jurisprudence de la Cour de cassation admettant la recevabilité de preuves obtenues dans des conditions déloyales pourrait cependant venir rebattre les cartes. Sera-t-il possible, demain, d'enregistrer une conversation à l'insu de l'employeur, de filmer le salarié sans son

accord ou même de provoquer son vol ? L'objectif de la journée est précisément de délimiter les nouvelles frontières de la déloyauté au travail.

**Sera-t-il possible, demain, d'enregistrer une conversation à l'insu de l'employeur, de filmer le salarié sans son accord ou même de provoquer son vol ?**

## LES CONGÉS PAYÉS SOUS L'INFLUENCE DU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

La loi et la jurisprudence françaises en matière de congés payés ne pouvaient pas rester imperméables à quinze années de jurisprudence audacieuse de la Cour de justice de l'Union européenne sur le sujet. Progressivement, la chambre sociale de la Cour de cassation adapte le droit aux congés annuels payés en suivant les règles européennes et engage le législateur à modifier la loi. À partir des arrêts « sensationnels » du 13 septembre 2023, la session aura pour objet de revisiter l'ensemble des évolutions récentes du droit aux congés payés (constitution des droits, reports, rémunérations, extinction, prescription).

## ACTUALITÉ DU CONTENTIEUX DE L'INAPTITUDE

La jurisprudence, la loi « travail » du 8 août 2016 et celle du 2 août 2021 ont fait évoluer la procédure de reconnaissance (et de contestation) de l'inaptitude du salarié dont les dispositions d'ordre public constituent une phase essentielle dans un processus pouvant conduire au licenciement du salarié. Tant la place impartie au médecin du travail

**Progressivement, la chambre sociale de la Cour de cassation adapte le droit aux congés annuels payés en suivant les règles européennes**

dans le cadre de l'élaboration de son avis, que le rôle qui incombe désormais au conseil de prud'hommes lors de la contestation de l'avis d'inaptitude, se renforcent. L'hypothèse peut être avancée de l'existence d'un mouvement d'externalisation croissante de la gestion de la santé des travailleurs concomitante à une consolidation du statut protecteur du salarié malade.