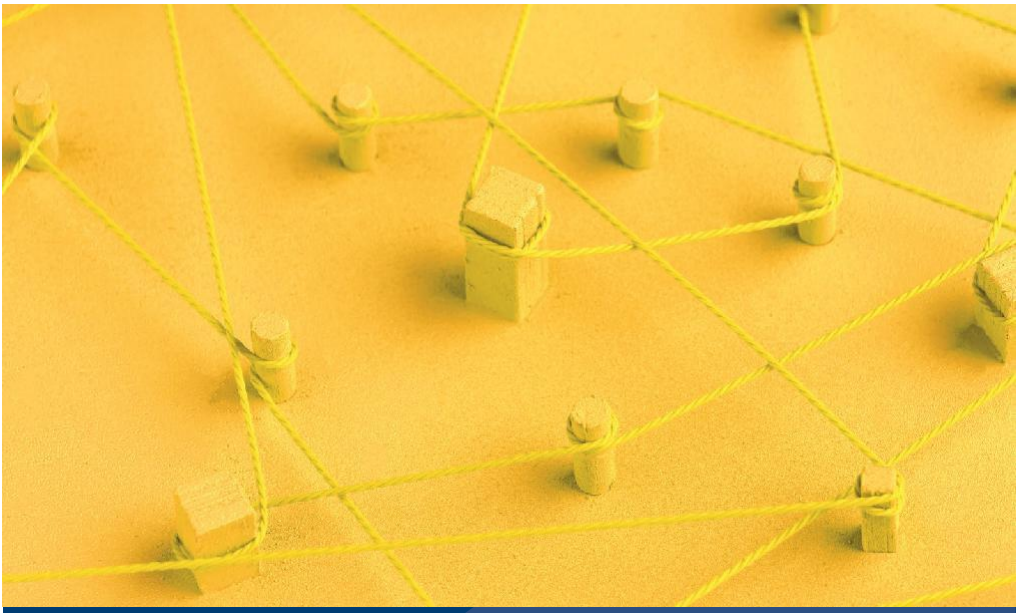
PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL ISST



Journées de Droit Social

2026

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.

isst.pantheonsorbonne.fr

Restructurations d'entreprise

Cette séance sera consacrée à l'actualité législative et jurisprudentielle relative aux conséquences des restructurations d'entreprises sur les contrats de travail. A travers la jurisprudence française et européenne, nous reviendrons notamment sur la poursuite des contrats de travail en cas de transfert légal ou conventionnel d'entreprise, sur les procédures collectives ou encore sur les accords de performance collective. La journée sera aussi l'occasion de présenter la révision de la directive européenne sur le comité d'entreprise européen.

Les frontières de l'obligation sécurité

L'employeur est tenu à l'égard de ses salariés d'une obligation générale de sécurité. La portée de cette obligation continue de susciter des précisions de la Cour de cassation et des interrogations sur sa portée dans un contexte de dégradation des conditions de travail des salariés. Au motif du respect de cette obligation de sécurité, les entreprises l'invoquent afin d'imposer des sujétions aux salariés comme se retranchent parfois derrière celle-ci. La journée sera consacrée à l'étude de la valeur et des frontières de cette obligation dans le champ des relations de travail salariées mais aussi à identifier les compétences respectives des conseils de prud'hommes et des tribunaux judiciaires en matière d'indemnisation de sa violation.

Preuves et enquêtes

Depuis quelques années maintenant, une jurisprudence foisonnante se déploie en matière de preuve, aussi bien en termes de modes de preuve, que de charge de la preuve. Ces évolutions ont une incidence directe sur les demandeurs et les défendeurs, bouleversant parfois la configuration des litiges et ce faisant le rôle du juge prud'homal. C'est dans ce contexte que les enquêtes internes font leur irruption dans le débat, au point que la Cour de cassation développe au fil des décisions une jurisprudence en la matière et que le Défenseur des droits a été conduit à proposer une méthodologie afin de cadrer cette pratique probatoire. Ainsi, la journée sera l'occasion de revenir sur chacun des points évoqués afin de saisir les traits saillants de la jurisprudence et ses enjeux en matière prud'homale.

La liberté d'expression du salarié

Liberté fondamentale, la liberté d'expression du salarié est soumise à de nombreuses tensions, notamment en raison du lien de subordination juridique. La critique de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique ne serait-elle pas, a minima, un premier pas vers l'insubordination ? Mais le sujet ne saurait se résumer ainsi. Les cadres dans lesquels le salarié use de sa liberté d'expression sont multiples. Selon les temps, les lieux, les qualités, l'environnement normatif de l'entreprise, les sujets, la liberté d'expression du salarié n'est pas toujours soumise aux mêmes règles. Les années électorales favorisant le débat d'idée, il n'apparaît pas inutile de faire le point sur ce qu'il est possible, ou non, de dire en entreprise… et à l'extérieur de celle-ci.



BCO et médiation

L'histoire du procès prud'homal a été marquée par l'intégration dans la procédure d'une audience initialement dédiée à la recherche d'une issue amiable au litige puis par l'accroissement des pouvoirs de celle-ci. Cette audience initiale aujourd'hui nommé par le code du travail « bureau de conciliation et d'orientation » n'a plus simplement pour mission de rapprocher les parties mais également de mettre en état le dossier prud'homal. A ce titre, le bureau peut prendre des mesures d'instruction afin de garantir le droit à la preuve des parties mais également d'éclairer le bureau de jugement. Plus encore, le code du travail octroie au bureau de conciliation et d'orientation des pouvoirs juridictionnels. Pourtant, il a maintes fois été relevé à la fois le taux très bas de conciliation lors de cette audience tout comme l'utilisation très faible des pouvoirs d'instruction et juridictionnels des juges. Tout cela dans un contexte législatif de très grande promotion de la médiation. La journée sera l'occasion d'évoquer et d'analyser les raisons de tels échecs et d'étudier les risques d'un développement de la médiation dans le procès prud'homal.

Les obligations d'adaptation et de reclassement

Le Code du travail impose à l'employeur d'exécuter un certain nombre d'obligations en matière d'adaptation et de reclassement de ses salariés avant toute décision de licenciement pour motif économique ou lié à une inaptitude. Les conditions d'exécution de ces obligations doivent notamment être analysées et interprétées à la lumière des dispositions de la sixième partie qui concernent la formation professionnelle continue et, plus particulièrement, à l'aune de l'obligation de formation de ses salariés qui pèse sur l'employeur.

Les prescriptions en droit du travail

A la fois règle procédurale et règle substantielle, le délai de prescription applicable aux litiges du travail ne cesse de questionner les juges et la doctrine. En effet, que le législateur ait défini des délais de prescription spéciaux pour les contentieux de la rupture du contrat de travail, de l'exécution du contrat ou pour les demandes sur les salaires n'a nullement mis en terme aux questionnements nombreux qui alimentent le sujet : selon quel critère doit-on rattacher la demande à une règle spéciale de prescription ? Dans quels cas l'ensemble du litige est-il soumis à une prescription commune ? Comment définir le point de départ du délai de prescription ? La séance sera l'occasion de faire un point sur ces thèmes sous un aspect critique, tout en observant l'actualité jurisprudentielle (en matière de CDD, en matière de congés payés) du sujet.

Durées, temps de travail et charge de travail

Si le temps de travail a été fixé à 35 heures par semaine, sa mesure et ses conditions d'exécution ont évolué au fil des évolutions législatives et jurisprudentielles. La définition du temps de travail "effectif" inscrite en 1998 dans le Code du travail a favorisé l'émergence de temps « gris » (ni temps de travail effectif, ni temps de repos). Parallèlement, la mesure de la durée du travail s'est assouplie grâce en particulier aux dispositifs d'aménagement du temps de travail ou encore à l'extension du champ d'application des forfaits-jours. Ces évolutions ont conduit à une intensification du travail génératrice de risques psychosociaux qui amène aujourd'hui à poser la question du contrôle de la charge de travail des salariés.

PROGRAMMATION 2026

19 mars 2026
16 avril 2026
21 mai 2026
18 juin 2026
17 septembre 2026
15 octobre 2026
19 novembre 2026
10 décembre 2026

HORAIRES

De 9h30 à 17h
Accueil des participants à partir de 9h

CONTACTS

FO
Ghislaine Ferreira
gferreira@force-ouvriere.fr
CGT
Fabrice Ore
f.ore @cgt.fr
CFDT
Jacques Toutain
jactoutain@me.com

CFE-CGC
Patrice Viot
pviot@hotmail.com

CONTACTS

Coordination des *Journées de Droit Social* et responsable administrative :
Catherine di-Costanzo
catherine.di-costanzo@univ-paris1.fr
01 89 68 45 89

Ingénieure d'études:
Adeline Gubler
adeline.gubler@univ-paris1.fr
01 89 68 45 86

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL ISST

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