

Actualité sociale 2025 + Atelier Mettre en place son CSE sur-mesure + Atelier IA et droit social

Code
601033

Durée
3
jours

Tarif Inter*
2,613.75 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PUBLIC

PDG – Managers – DRH –
Responsables RH – Responsables
des affaires sociales – Juristes
d'entreprise – Avocats – Conseils

PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

LES POINTS FORTS

– Un tour d'horizon intégral de toute
l'actualité sociale 2025 en deux
journées

– Deux ateliers pratiques et
thématiques ciblés : l'un sur les
élections du CSE et l'autre sur l'IA en
entreprise

– Toutes les informations essentielles
centralisées et synthétisées, évitant
des heures de veille juridique et de
lecture de textes officiels

– Intervention d'experts reconnus en
droit du travail, garantissant la
fiabilité et la pertinence des analyses
proposées

– Remise d'un support détaillé réalisé
par les Éditions Législatives, utilisable
comme outil de référence tout au
long de l'année

– Maîtrise anticipée des nouvelles
règles applicables en 2026,
permettant de prendre une longueur
d'avance sur les obligations à venir
et d'optimiser ses pratiques avant
les autres acteurs du marché

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré
autour du transfert des
compétences
- Acquisition des compétences
opérationnelles par la pratique et
l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des
moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en
plusieurs temps pour permettre
engagement, apprentissage et
transfert
- Formation favorisant
l'engagement du participant pour
un meilleur ancrage des
enseignements?

Objectifs pédagogiques

- Faire le point sur l'ensemble des thèmes qui ont marqué l'actualité sociale de l'année 2025
- Mesurer la portée pratique des dernières réformes législatives et de la jurisprudence de la Cour de cassation
- Décrypter l'actualité à travers le regard croisé d'experts en droit social
- Echanger avec vos pairs sur l'impact de cette actualité dans vos entreprises

Programme de la formation

Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur reçoit vos objectifs de progrès.

Jour 1 : 26 janvier 2026

Président de séance : Alexandre Fabre

9h00 : Début de la première journée

Introduction : bilan 2025 et point d'étape des réformes

Contrat de travail : période d'essai, clauses, modification, CDD...le point sur les évolutions juridiques

Apports des textes récents sur le contrat de travail : CDD, travail temporaire...

- Participation des employeurs au financement des contrats d'apprentissage : précisions du ministère du travail
- Action de groupe : un décret apporte des précisions procédurales

Apports des dernières jurisprudences en matière de contrat de travail

- La suppression des allocations chômage en cas de refus de deux CDI après un CDD ou un CTT est validée
- La nature juridique du contrat de mission requalifié en CDI n'empêche pas la réintégration du salarié
- Engagement d'un ancien auto-entrepreneur : attention à la période d'essai

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : care-formation@lefebvre-dalloz.fr

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

- Un montage frauduleux pour bénéficier indûment de l'activité partielle est sanctionnable pénalement
- Absence de diplôme : l'employeur ne peut se prévaloir de sa propre négligence
- Transfert d'un contrat de travail du privé vers le public : le silence du salarié peut être considéré comme un refus de signer le contrat de droit public
- Apprentissage : les dernières mesures publiées
Philippe Rozec

Télétravail, durée du travail et gestion des absences : apports de la jurisprudence et des textes

Temps de travail et télétravail : le point sur les arrêts marquants et les derniers textes

- Heures supplémentaires, temps partiel, astreinte, etc. : toutes les nouveautés
- Forfait jours : les mesures supplétives sur le suivi de la charge de travail s'imposent à l'employeur
- Être joignable durant un trajet ne suffit pas à ce qu'il soit qualifié de temps de travail effectif
- Passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour : faut-il l'accord du salarié ?
- Heures supplémentaires remplacées par un repos compensateur : imputation sur le contingent si le repos n'a pas fait l'objet d'une prise effective
- Travail à temps partiel : la durée de travail exacte doit toujours être connue
- Télétravail : quelles évolutions en 2025 ?

Congés et absences : les nouveautés

- Les congés payés doivent être pris en compte dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires
- Indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise : l'action en paiement se prescrit par 2 ans
- L'astreinte peut être du travail effectif si les contraintes imposées au salarié le justifient
- Une convention de forfait jours nulle ou privée d'effet n'ouvre pas automatiquement droit à réparation
- Temps de travail effectif : focus sur la jurisprudence de la Cour de cassation rendue ces 12 derniers mois
- Congés payés et maladie : quelles sont les règles applicables ?
- Maladie pendant les congés payés : la Cour de cassation acte le droit au report des jours de congé
Marc Desgranges

11h - 11h15 : Pause

Les différents modes de rupture du contrat : apports des textes et de la jurisprudence récente

Ruptures conventionnelles individuelles et collectives : les dernières précisions

- Licencié après l'homologation d'une rupture conventionnelle n'exonère pas du paiement de l'indemnité

- L'existence de faits de harcèlement n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle signée par un salarié protégé
- Rupture conventionnelle : précision sur la date de la signature de la convention
- Rupture conventionnelle collective : quelles nouveautés ?

Actualité en matière de licenciement pour motif économique

- PSE : seule la faute lourde du Drets engage la responsabilité de l'État
 - Un PSE modifié après annulation de son homologation doit-il à nouveau être soumis au CSE ?
 - Le bénéfice du PSE ne peut pas être conditionné à la renonciation à toute action en justice
 - Licenciement économique et obligation de reclassement : panorama de jurisprudence 2025
 - Licenciement économique : précision sur le périmètre d'appréciation du motif économique dans un groupe
- Philippe Rozec

12h30 : Déjeuner

14h00

Licenciement pour motif personnel : apports de la jurisprudence

- L'employeur n'a pas à informer le salarié du droit de se taire lors de l'entretien préalable
 - Faute grave : les documents de fin de contrat doivent être remis dès la notification licenciement
 - Refus d'un APC : le juge contrôle la pertinence du motif de recours à l'accord
 - Licenciement nul : le salarié réintégré ne conserve pas les indemnités de rupture
 - Inaptitude : dans quels cas faut-il notifier par écrit les motifs de l'impossibilité de reclassement ?
 - La procédure de licenciement pour faute grave doit être initiée dans un délai restreint
- Marc Desgranges

15h15

Santé, sécurité et responsabilité de l'employeur

Harcèlements, AT/MP, obligation de sécurité... les dernières jurisprudences

- Harcèlement moral : la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé n'est pas nécessaire.
- Le harcèlement moral institutionnel entre dans le champ du harcèlement moral au travail réprimé par le code pénal
- AT/MP : derniers arrêts
- L'employeur doit-il réintégrer le salarié protégé soupçonné de harcèlement sexuel ?
- Les nouveautés en matière de contrôle de l'inspection du travail

16h15 – 16h30 : Pause

Formation professionnelle : où en est-on ?

Seniors & transitions professionnelles

- Période de reconversion & entretien « parcours professionnel » (Projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des seniors, l'évolution du dialogue social, et les transitions et reconversions professionnelles)

Nouveautés en matière d'apprentissage

- Rémunération des apprentis & aides à l'embauche (Loi de financement de la sécurité sociale pour 2025)
- Nouvelles règles de financement du contrat d'apprentissage et baisse des niveaux de prises en charge (Décrets du 27 juin 2025)

Dispositifs individuels

- Accompagnement des candidats à la VAE et dossier à soumettre au certificateur
 - Financement de la VAE par le CPF
 - Revalorisation de la participation forfaitaire obligatoire
 - Règles d'abondement « incitées »
 - Suppression de l'éligibilité des formations ACRE
- Sabrina Dougados

17h30 Clôture de la première journée

Jour 2 : 27 janvier 2026

Président de séance : Paul-Henri Antonmattei, Professeur et Doyen honoraire à l'Université Montpellier I, Avocat associé, Bredin Prat

9h00 : Début de la deuxième journée

Actualité des relations sociales

Quels sont les enjeux pour l'année 2026 ?

Paul-Henri Antonmattei

Nouveautés jurisprudentielles relatives aux IRP

- Intelligence artificielle (IA) : attention à la consultation du CSE
- Élections professionnelles et CSE : panorama de jurisprudence récente
- Représentant de proximité : les modalités de contestation de sa désignation sont enfin fixées
- Prérogatives du CSE et des syndicats : l'accord collectif peut beaucoup
- Élections du CSE : comment apprécier le respect de la règle d'alternance H/F ?

Marie-Laurence Boulanger

10h45 : Pause



2. Négociation collective : état des lieux et apports des arrêts marquants de l'année

Nouvelles possibilités en matière de négociation collective

- Benchmark d'accords existants
- Quelles évolutions en matière de négociation obligatoire d'entreprise ?

Les apports de la chambre sociale de la Cour de cassation

- Accord de branche étendu : pour soulever son illégalité par voie d'exception, il faut aussi soulever celle de son arrêté d'extension
 - Protocole préélectoral : renvoi à la négociation en cas de manquement à l'obligation de loyauté
 - Accord intercatégoriel concernant une partie des salariés : la condition majoritaire s'apprécie tous collèges confondus
 - NAO : négocier à un échelon inférieur à l'entreprise, sans accord unanime, est possible
 - Un accord conclu au sein d'une UES, avant la loi Travail de 2016, est un accord d'entreprise
- Marie-Laurence Boulanger

Le point sur les évolutions attendues au cours de l'année 2025 en droit social

Paul-Henri Antonmattei

12h30 : Déjeuner

14h00

Table ronde RH

- Intégrer l'IA dans l'entreprise par le dialogue social
 - Les aspects RH de la directive transparence des rémunérations
- Marie-Laurence Boulanger et Paul-Henri Antonmattei

Droits fondamentaux, libertés individuelles et pouvoirs de l'employeur

- Discrimination « par association » fondée sur le handicap : précisions de la CJUE
 - Harcèlement moral institutionnel : vers une nouvelle définition du harcèlement moral
 - Nullité du licenciement fondé sur des actes de prosélytisme religieux tirés de la vie personnelle
 - Un fait de la vie personnelle ne relève pas nécessairement de l'intimité de la vie privée
 - Preuve déloyale : un enregistrement clandestin écarté des débats car non indispensable à l'exercice du droit à la preuve
 - Liberté d'expression : quelles nouveautés ?
 - L'application du principe de neutralité en entreprise
- Uriel Sansy

15h00

16h15 – 16h30 : Pause

Protection sociale

Décryptage de l'actualité législative, réglementaire et de la nouvelle doctrine administrative

- Protection sociale complémentaire et catégories objectives de salariés : la période transitoire est prolongée
- Retraite progressive : l'extension du dispositif aux salariés en forfait-jours est encadrée par décret
- Transparence sur les frais des PER : l'accord en place de février concrétisé par arrêté

Tour d'horizon de l'actualité issue de la LFSS pour 2026

Actualité jurisprudentielle

- Maintien de salaire maladie/accident : ventiler la contribution patronale si le régime de prévoyance garantit plus que l'obligation légale
 - Du nouveau sur la portabilité de la prévoyance dans le cadre d'une liquidation judiciaire ou d'un PSE
- David Rigaud

17h30 : Clôture de la seconde journée

Jour 3 : 28 JANVIER 2026

9H00 À 12H30 : Début de la troisième journée

ATELIER – ÉLECTIONS DU CSE : NÉGOCIER POUR UNE MISE EN PLACE SUR-MESURE

Identifier le cadre négociable de la mise en place du CSE

- Les attributions et les modalités d'exercice des attributions du CSE
- Le cadre et le périmètre de mise en place le plus approprié

Définir la durée du mandat

- Le mandat sera-t-il de 4, 3 ou 2 ans ?
- Est-il possible de négocier le nombre de mandats successifs ? Si oui, quel en est l'intérêt ?

Identifier la délégation élue du CSE

- Négocier à la hausse ou à la baisse le nombre d'élus titulaires et suppléants ?
- Quand y aura-t-il des représentants syndicaux au CSE ? Combien ?
- Prévoir des représentants de proximité : si oui, combien, pour quelles missions, avec quels moyens ?
- Structuration du CSE en commissions ? Quand sont-elles facultatives ou obligatoires ? Avec combien de membres ? Avec quels moyens ?
- Focus sur la CSSCT



- Composition du bureau du CSE
- Optimiser l'accord de mise en place du CSE pour renforcer le dialogue social

Organiser les réunions du CSE

- Négociation de la périodicité des réunions plénières, qui y assistera, comment elles se tiendront (présentiel ou distantiel) ?
- Que penser des réunions préparatoires avant une réunion plénière ?
- Structuration de l'ordre du jour en y adaptant l'agenda social
- PV de réunion : délai pour le rédiger ? Comment le modifier, l'adopter, le diffuser ?

Définir les consultations, les expertises et la BDESE

- Information et consultations récurrentes du CSE : faut-il les dissocier ou plutôt les regrouper ? Selon quelle périodicité ?

Négocier les éléments à fournir à la délégation

- Information et consultations ponctuelles du CSE : quand interviennent-elles ?
- Procédure de rendu de l'avis : ce qui est négociable
- Le nombre et le coût des expertises
- Configuration de la BDESE : quel contenu, quels accès ?

Développer sa méthode de négociation

Négocier les moyens de fonctionnement financiers

- Quel montant allouer aux dotations de fonctionnement et ASC ?
- Les modes de versement et leur périodicité

Négocier les moyens de fonctionnement autres que financiers

- Les heures de délégation : combien en allouer ? Comment les contrôler ?
- Local du CSE, panneaux d'affichage, accès à l'intranet, utilisation de mails professionnels et de réseaux sociaux d'entreprise, qu'est-ce que vous êtes prêts à allouer ?
- La formation des élus : combien de jours et qui paie ?

14H00 À 17H30

ATELIER – IA EN ENTREPRISE : ENCADRER LES USAGES ET MAÎTRISER LES RISQUES

Identifier le cadre légal applicable

- Enjeux posés par le règlement sur l'intelligence artificielle
- Articulation avec les normes de droit du travail

Cartographier les risques liés aux usages de l'IA dans l'entreprise

- Par les services de ressources humaines : restrictions prévues par l'IA Act (recrutement, catégorisation biométrique, évaluation des compétences, ...), spécificités liées à la rupture du contrat de travail - Par les salariés : formation obligatoire, adaptation des emplois et compétences, modification du contrat de travail

Bilan d'un an de négociation sur l'IA en entreprise

- Le rôle du CSE et de l'information-consultation
- L'expertise IA au prisme des premiers contentieux
- Le choix de la norme à adopter : charte, règlement intérieur, accord d'entreprise

Parmi nos formateurs

...



Marc Desgranges

Avocat, Docteur en droit, Cabinet MTD Avocats

Avocat spécialiste en droit du travail, Marc DESGRANGES accompagne les entreprises et institutions publiques et privées, tant en matière de conseil qu'en matière de contentieux à risques. Il enseigne à l'Université en droit du travail et ressources humaines et anime régulièrement des séminaires et stages dans le cadre desquels il développe de nouvelles techniques de formation.



Stéphane Bloch

Avocat associé - Ogletree Deakins, cabinet dédié au droit social.

Avocat au Barreau de Paris depuis 1987, Stéphane Bloch a acquis une expérience reconnue de la pratique du droit social dans toutes ses composantes et plus particulièrement au sein des entreprises du secteur public et para-public et des entreprises dites « à statut » employant du personnel de droit privé. Il a également développé une expertise dans l'application du droit social au sein des collectivités territoriales. Stéphane Bloch siège au Conseil de Prud'hommes de Créteil et anime régulièrement des formations, notamment sur le thème des instances représentatives du personnel, des règles de la négociation collective ou encore du droit syndical. Il intervient comme conférencier pour différentes organisations parmi lesquels AvoSial (l'association des avocats en droit social). Impliqué dans le milieu universitaire, Stéphane Bloch intervient à l'Université Paris II Panthéon-Assas en droit du travail et exerce une activité d'enseignement à l'Université Paris Est-Créteil sur le thème des relations individuelles de travail. Il est l'auteur de nombreux articles dans la presse juridique et intervient dans le cadre du Club du Droit Social d'Ogletree Deakins.





Marie-Laurence Boulanger

Avocat associé, Cabinet FROMONT BRIENS
Titulaire d'un CAPPA, elle est Avocat associé chez Fromont Briens depuis 2002. Ses domaines d'expertise sont le conseil en droit social, consultations et conseil stratégique (PSE, GPEC défensive, négociation collective, AT/MP inaptitude, durée du travail) ainsi que les contentieux individuels et collectifs du travail (Conseil de Prud'hommes, Tribunal Judiciaire, Pôle social). Elle a participé à la rédaction de plusieurs rapports officiels en droit du travail. Elle est responsable formation au sein de Fromont Briens et est formatrice pour divers organismes de formation.



Sabrina Dougados

Sabrina Dougados est Avocate associée au sein du cabinet Littler France.
Elle dédie son activité au secteur de la formation professionnelle, ayant vocation à accompagner l'ensemble des acteurs (organismes de formation, financeurs, entreprises employeurs) sur toutes les problématiques juridiques afférentes à la formation professionnelle.



David Rigaud

Avocat associé, spécialisé en droit de la protection sociale, chez Rigaud Avocats
Depuis 1996, David Rigaud s'est spécialisé en droit des politiques de rémunérations et des avantages sociaux. Il est reconnu comme l'une des références sur ces questions en France par les différents classements faisant autorité. A ce titre, David Rigaud prend régulièrement part à l'élaboration de normes juridiques (ex : participation à la rédaction de différents articles du projet de loi PACTE), ou éthiques (ex : consultation dans le cadre de la rédaction du nouveau code AFEP-MEDEF).
David Rigaud est titulaire d'un doctorat en droit privé, d'un diplôme d'études supérieures en droit et pratique des relations de travail et de certificats de spécialisation en droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale.
Il est auteur et co-auteur d'ouvrages de référence (« Droit et pratique du contrôle Urssaf », « L'égalité en droit social ») et d'articles publiés dans des revues spécialisées.
David Rigaud est fréquemment sollicité pour intervenir lors de colloques (Liaisons Sociales, Sciences Po, Ecole Normale Supérieure...) ou de formations à destination de professionnels (Argus de l'Assurance, Le LAB...) et enseigne au sein de Masters (Universités Paris II Panthéon-Assas, Paris I Panthéon-Sorbonne et Montpellier).
Il est par ailleurs Membre fondateur d'Avosial (syndicat qui regroupe des avocats d'entreprise spécialistes en droit social) et du Cercle de droit social de l'entreprise (CDSE).





Paul-Henri Antonmattei

Professeur à l'Université de Montpellier, Doyen honoraire, Of Counsel (Bredin Prat)



Uriel Sansy

Avocat associé fondateur, Factorhy Avocats Titulaire d'un Master 2 Juristes de droit social, il débute sa carrière professionnelle en entreprise (ressources humaines et relations sociales) puis devient avocat en 2013. Détenteur de la spécialisation en droit du travail, il cofonde le cabinet Factorhy Avocats en 2019. Réputé pour sa fiabilité, son approche pragmatique et sa pugnacité, il exerce auprès d'une clientèle composée d'entreprises du CAC 40, du SBF 120, de PME, d'ETI en développement – et de tout secteur d'activité – études techniques, import-export, transport routier, financier, journalisme, vente au détail d'habillement, secteur public, logement social, etc. Intervenant tant en conseil qu'en contentieux, Uriel Sansy a développé une compétence particulière dans la gestion des conflits collectifs et des relations avec les instances représentatives du personnel. Il assure en outre le suivi d'opérations de restructurations complexes ou de dossiers techniques relatifs notamment à la durée du travail. Il a été récemment désigné, par Décideurs Juridiques, comme constituant la relève du barreau social.



Alexandre Fabre

Professeur de droit à l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne, Alexandre Fabre enseigne le droit du travail depuis plus de 15 ans.

Il est l'auteur de nombreux articles dans le domaine, et co-rédacteur du Manuel de droit social, paru aux éditions de l'IEJ de Paris 1.

Il dirige le Master de droit social, et co-dirige le M2 DRH et DS



Pauline Bousch

Paulie BOUSCH est juriste-doctorante CIFRE au Cabinet CMS Francis Lefebvre. LISE (unité mixte CNAM x CNRS)



Philippe Rozec

Avocat associé au cabinet De Pardieu Brocas Maffei, Directeur du Département Droit social, Membre associé du Laboratoire de droit social de l'Université Paris II - Panthéon Assas



LEFEBVRE DALLOZ COMPÉTENCES – Tour Lefebvre Dalloz – 10 Place des Vosges – 92072 Paris La Défense Cedex – Tél : 01 83 10 10 10 –
src-formation@lefebvre-dalloz.fr

S.A.S. au capital de 1 000 000,00 € – RCS Nanterre 479 163 131 – Code APE : 8559A – Siret : 479 163 131 00119
N° TVA intracommunautaire : FR 394 791 631 31 – N° de déclaration d'existence : 11 75 39169 75