

29^E ÉDITION

ACTUALITÉ SOCIALE 2025

LE RENDEZ-VOUS ANNUEL DES PROFESSIONNELS
DU DROIT SOCIAL ET DES RESSOURCES HUMAINES



Lundi 26 et mardi 27
janvier 2026



À Paris
ou à distance



9h00
17h30



Lefebvre Dalloz
COMPÉTENCES

ÉDITO

Madame, Monsieur,

L'année 2025 s'inscrit, une nouvelle fois, comme une période particulièrement dense en matière d'actualité en droit social.

Sur le plan législatif et réglementaire, les réformes successives ont introduit des évolutions structurantes qui impactent directement les entreprises.

Par ailleurs, sur le plan jurisprudentiel, la Cour de cassation a rendu de nombreuses décisions déterminantes, marquées par plusieurs revirements significatifs apportant des précisions relatives à des sujets fondamentaux du droit du travail. Il en va ainsi du droit individuel et collectif du travail mais également de la santé-sécurité, de la protection sociale et des libertés fondamentales.

Pour vous permettre de bénéficier d'un tour d'horizon complet de ces nouveautés et de cerner les enjeux pratiques qui en découlent, Lefebvre Dalloz Compétences organise en partenariat avec actuEL-RH.fr© et le Dictionnaire Permanent Social, un rendez-vous incontournable : deux journées d'actualité sociale **les 26 et 27 janvier 2026**.

Au programme, un décryptage approfondi des principales évolutions législatives et jurisprudentielles par des experts reconnus en droit du travail et des temps d'échanges privilégiés pour répondre à l'ensemble de vos questions.

Chaque participant recevra une documentation complète et actualisée, élaborée par la rédaction des Éditions Législatives, synthétisant l'intégralité de l'actualité sociale de l'année 2025.

Dans l'attente du plaisir de vous rencontrer lors de cet événement, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Marc de Bézenac,

Responsable des formations Droit social-IRP
Lefebvre Dalloz Compétences



OBJECTIFS

- 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
- Échanger avec vos pairs sur l'impact de cette actualité dans vos entreprises

PUBLIC CONCERNÉ

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

PRÉSIDENTS DE SÉANCE

Alexandre Fabre

Professeur agrégé des universités, Paris 1
Panthéon-Sorbonne

Paul-Henri Antonmattei

Professeur et Doyen honoraire à l'Université
Montpellier, Avocat associé, Bredin Prat



INTERVENANTS

Philippe Rozec

Avocat associé en droit social, De Pardieu Brocas
Maffeil

Marc Desgranges

Avocat associé en droit social, MTD Avocats

Stéphane Bloch

Avocat associé en droit social, Ogletree Deakins

Sabrina Dougados

Avocate associée en droit social, Littler France

Marie-Laurence Boulanger

Avocate associée en droit social, Fromont Briens

Uriel Sansy

Avocat associé fondateur, Factorhy Avocats

David Rigaud

Avocat associé, spécialisé en droit
de la protection sociale, Rigaud Avocats

**Interventions exceptionnelles d'un DRH
et d'un magistrat**

PROGRAMME

Jour 1 – Lundi 26 janvier 2026 • Président de séance : Alexandre Fabre

9H00 DÉBUT DE LA JOURNÉE

1 Introduction : bilan 2025 et point d'étape des réformes

2 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
 - ◊ 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

3 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

4 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 Drees 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

• 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

5 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
 - ◊ RPS et obligation de sécurité de résultat : les derniers arrêts

Stéphane Bloch

6 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 JOURNÉE

9H00 DÉBUT DE LA JOURNÉE

1 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
- ◊ Prerogatives 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

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 collègues 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

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

Paul-Henri Antonmattei

4 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

5 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

6 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 JOURNÉE

INFORMATIONS PRATIQUES

Dates 26 et 27 janvier 2026

Horaires 9h00 • 17h30

Lieu À Paris ou à distance



RETROUVEZ LA FORMATION SUR
formation.lefebvre-dalloz.fr

ATELIERS PRATIQUES

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



OBJECTIFS

- Maîtriser en amont des élections le rôle et le fonctionnement du CSE
- Développer sa méthode de négociation
- Identifier les leviers envisageables de négociation et les structurations innovantes de la représentation du personnel
- Benchmark des pratiques



INTERVENANT

Uriel Sansy

Avocat associé fondateur, Factorhy avocats

PROGRAMME

- 1 Identifier le cadre de la mise en place du CSE
- 2 Définir la durée du mandat
- 3 Identifier la délégation élue du CSE
- 4 Organiser les réunions du CSE
- 5 Définir les consultations, les expertises et la BDESE
- 6 Développer sa méthode de négociation
- 7 Négocier les moyens de fonctionnement autres que financiers

INFORMATIONS PRATIQUES

Date 28 janvier 2026

Horaires 9h00 • 12h30

Lieu À Paris ou à distance

IA EN ENTREPRISE : ENCADRER LES USAGES ET MAÎTRISER LES RISQUES



OBJECTIFS

- Analyser les enjeux de l'IA Act et son articulation avec le droit du travail
- Cartographier les usages de l'IA et anticiper les risques contentieux
- Identifier les opportunités d'encadrement de l'IA en entreprise (négociation collective, chartes, ...)



INTERVENANTE

Pauline Bousch

Juriste-doctorante CIFRE

LISE (unité mixte CNAM x CNRS)

PROGRAMME

- 1 Identifier le cadre légal applicable
- 2 Cartographier les risques liés aux usages de l'IA dans l'entreprise
- 3 Bilan d'un an de négociation sur l'IA en entreprise

INFORMATIONS PRATIQUES

Date 28 janvier 2026

Horaires 14h00 • 17h30

Lieu À Paris ou à distance



Retournez ce bulletin à :

Lefebvre Dalloz Compétences Tour Lefebvre Dalloz Service inscriptions clients formation
10 place des Vosges CS 20360 92072 Paris La Défense Cedex
Tél. : 01 83 10 10 10 • E-mail : adv-formation@lefebvre-dalloz.fr

Oui je m'inscris à la conférence Actualité Sociale 2025 (Réf.EMAIL - 510016)

Session choisie :

Paris

26 et 27 janvier 2026

À distance

26 et 27 janvier 2026

Tarif : **1 895€ HT** soit 2 394€ TTC (restauration comprise pour les sessions en présentiel)

Oui je m'inscris à la demi-journée **Élections du CSE : négociier pour une mise en place sur mesure** (Réf.EMAIL - 703159)

Paris

28 janvier 2026

À distance

28 janvier 2026

Tarif : **590€ HT** soit 708€ TTC

Oui je m'inscris à la demi-journée **IA en entreprise : encadrer les usages et maîtriser les risques** (Réf.EMAIL - 703160)

Paris

28 janvier 2026

À distance

28 janvier 2026

Tarif : **590€ HT** soit 708€ TTC

Oui je m'inscris aux journées **Actualité sociale 2025 + Atelier Élections du CSE : négociier pour une mise en place sur mesure + Atelier IA en entreprise : encadrer les usages et maîtriser les risques des 26, 27 et 28 janvier 2026 à Paris** (Réf.EMAIL - 601033)

Paris

26, 27 et 28 janvier 2026

À distance

26, 27, et 28 janvier 2026

Tarif : **2 613,75€ HT** au lieu de 3 075€ HT soit une **remise de 15%*** (3 136,5€ TTC - restauration comprise en présentiel)

*Remise exceptionnelle non cumulable avec d'autres promotions.

SOCIÉTÉ

Raison sociale _____ Adresse _____
Code Postal _____ Ville _____
Tél. _____ E-mail _____
SIRET _____

PARTICIPANT

Mme M.

Nom _____ Prénom _____
Fonction _____ Tél. _____
E-mail (pour vos accès aux ressources pédagogiques) _____

RESPONSABLE DE L'INSCRIPTION (SI DIFFÉRENT DU PARTICIPANT)

Mme M.

Nom _____ Prénom _____
Fonction _____ Tél. _____
Fax _____ E-mail _____

ADRESSE DE FACTURATION (SI DIFFÉRENTE DE VOTRE SOCIÉTÉ)

Contact _____ Raison sociale _____
Adresse _____ Code Postal _____
Ville _____ Tél. _____
Fax _____ SIRET _____

CONSENTEMENT ET DROITS DES PERSONNES

En soumettant ce bulletin, vous reconnaissez avoir pris connaissance de notre Politique de confidentialité et vous acceptez que les informations recueillies soient traitées par l'ensemble des filiales du groupe Lefebvre-Sarrut, auquel appartient Lefebvre Dalloz Compétences, dans le but de gérer vos demandes, commandes et abonnements, de constituer un fichier clientèle et à des fins de statistiques et de prospection commerciale. Conformément au Règlement Européen 2016/679 du 27 avril 2016 et la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité, d'effacement de vos données à caractère personnel, et d'un droit d'opposition et de limitation du traitement de vos données. Pour connaître et exercer vos droits, veuillez consulter notre Politique de confidentialité sur notre site formation.lefebvre-dalloz.fr ou contactez-nous à l'adresse suivante droitsrgpd@lefebvre-sarrut.eu. Vous disposez également du droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL. Si vous ne souhaitez pas recevoir d'offres commerciales de notre part, merci de cocher la case suivante Lefebvre Dalloz Compétences - Tour Lefebvre Dalloz, 10 place des Vosges 92400 Courbevoie
Tél. : 01 83 10 10 10 - src-formation@lefebvre-dalloz.fr

Je reconnais avoir lu et approuvé les CGV de Lefebvre Dalloz consultables sur formation.lefebvre-dalloz.fr

À _____ Le _____

Signature et cachet de l'entreprise