

# Programme de formation

A DESTINATION DES DIRIGEANTS, RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES  
ET TOUTE PERSONNE EN CHARGE DES QUESTIONS DE PERSONNEL

## Les Saisons du Social

L'occasion de faire le point des principaux textes et jurisprudences marquantes des trois derniers mois en droit du travail et de la sécurité sociale !

**Equipage**  
avocats

### Formation à LYON

animée par

**Hortense CHARIGNON,**

**Dorine GALLAND**

et

**Aurore PANAYE**

Avocats



### Détails pratiques

**4 sessions de formation  
d'une demi-journée par an**

- ◇ Présentation par un binôme d'animateurs
- ◇ Analyse des nouveautés et des changements que cela implique dans la gestion du personnel
- ◇ Échanges entre participants

**Le lieu : 50 rue de  
Marseille - 69007 LYON**

**Les horaires : de 9h00 à  
12h30**

# PROGRAMME

## I. ACTUALITÉ LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE

### 1. **Loi DDADUE**

*Loi n°2025-391 du 30 avril 2025, JO 2 mai 2025*

- Action de groupe
- Durabilité et CSE

### 2. **APLD Rebond**

- Décret du 14 avril 2025
- QR du 18 avril 2025
- Kit APLD-Rebond – Site du Ministère du travail

### 3. **Les petites actu'**

- **CDD d'usage : nouveau cas**  
*Décret n°2025-552 du 18 juin 2025, JO du 20*
- **Suivi médical renforcé**  
*Décret n°2025-355 du 18 avril 2025, JO du 19 avril*
- **Protection contre la chaleur**  
*Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025*  
*Arrêté du 27 mai 2025, JO du 1<sup>er</sup> juin*  
*Instruction n°DGT/CT3/2025/84 du 5 juin 2025*
- **Protection des salariés en parcours PMA ou d'adoption**  
*Loi n°2025-595 du 30 juin 2025, JO du 1<sup>er</sup> juillet*

## II. ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

### 1. RELATIONS INDIVIDUELLES

#### A. EXÉCUTION DU CONTRAT

- L'employeur peut-il valablement prévoir une période d'essai lors de l'embauche d'un salarié ayant préalablement collaboré avec l'entreprise en qualité d'auto-entrepreneur ?
- Le refus de l'employeur de prendre des mesures d'aménagement du poste d'un salarié en situation de handicap préconisés par le médecin du travail peut-il caractériser une discrimination ?
- L'employeur peut-il mettre en disponibilité le salarié accusé d'harcèlement moral pendant l'enquête ?
- L'enquête diligentée par l'employeur en cas de signalement de faits de harcèlement a-t-elle toujours force probante ?
- Des propos à connotation sexiste ou sexuelle adressés en public, de manière répétée, à plusieurs personnes, sans les connaître, ni les viser directement, constituent-ils un harcèlement sexuel ?

#### B. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Dans quel délai l'employeur doit-il engager une procédure de licenciement pour faute grave ?
- L'employeur qui reporte la date et/ou de l'heure de l'entretien préalable au licenciement en raison de l'arrêt de travail du salarié doit-il respecter à nouveau le délai de cinq jours ouvrables ?
- Un licenciement pour faute grave peut-il être fondé exclusivement sur des témoignages anonymisés ?
- L'employeur peut-il licencier pour faute grave un salarié ayant envoyé des messages menaçants à l'une de ses collègues alors qu'il était atteint de troubles psychiques au moment des faits ?
- L'employeur qui n'a pas vérifié pendant plusieurs années que la salariée disposait de la qualification nécessaire peut-il la licencier pour faute grave en raison de l'absence du diplôme requis pour exercer ses fonctions ?

- **L'employeur respecte-t-il son obligation de reclassement en cas de recours à une bourse de l'emploi ?**
- **L'employeur doit-il notifier par écrit au salarié les motifs de l'impossibilité de reclassement en cas de mention dans l'avis d'inaptitude de l'une des deux mentions dispensant l'employeur de rechercher un reclassement ?**
- **En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, à quel moment l'employeur qui renonce à la clause de non-concurrence doit-il le notifier au salarié ?**
- **L'employeur peut-il conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé ayant subi des faits de harcèlement moral ?**

## **2. RELATIONS COLLECTIVES**

### **A. DUREE DU TRAVAIL**

- **L'employeur doit-il faire signer au salarié une nouvelle convention individuelle en cas de révision de l'accord collectif relatif au forfait jours ?**

## **B. ACCORD COLLECTIF**

- **Un accord collectif peut-il réserver des moyens de communication aux seuls syndicats représentatifs ?**

*Cass. Soc. 12 mars 2025, n°23-12.997*

## **C. REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

- **L'employeur est-il tenu de consulter le CSE avant de solliciter l'autorisation de licencier un candidat aux élections ?**

*CE avis n°498924 du 16 mai 2025*

- **A défaut de contestation de l'employeur, le salarié présent à une réunion du CSE en qualité de représentant syndical en surnombre est-il protégé ?**

*Cass. Soc. 6 mai 2025, n°24-11.158*

## **D. ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

- **Comment apprécier la règle d'alternance entre les candidatures féminines et masculines sur les listes électorales du CSE ?**

*Cass. Soc. 4 juin 2025, n°24-16.515*

\*\*\*