

## *Institut d'Etudes Judiciaires*

*'EXAMEN D'ENTREE A L'EDA Session 2014*

### **Droit du Travail**

La société Aeana, spécialisée dans la conception d'applications et de programmes pour plateformes mobiles, connaît un fort développement depuis sa création, en 2007. Elle emploie aujourd'hui, dans ses locaux installés à Paris, 74 salariés sous contrat à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel. Le choix de ne recourir qu'au seul contrat à durée indéterminée est présenté dans une Charte disponible sur le site Internet de l'entreprise, intitulée « Aeana : une vision pour l'avenir », comme « concrétisant l'engagement social exemplaire d'Aeana auprès de ses salariés ». L'entreprise a effectivement encouragé la mise en place en interne des institutions représentatives du personnel et la conclusion d'une convention collective, initiatives rares dans ce secteur d'activité.

Laëtitia Duval travaille comme programmatrice pour Aeana depuis 2007. Son contrat de travail comporte une clause de mobilité rédigée en ces termes : « Compte-tenu de la nature de ses fonctions, Mlle Duval prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail ». Un projet de développement d'une antenne d'Aeana à Saint-Denis de la Réunion est actuellement en préparation. Laëtitia Duval s'inquiète d'y être définitivement transférée.

-) *Quels arguments pourrait-elle faire valoir pour s'y opposer ?*

Les dirigeants d'Aeana ont décidé qu'il fallait mettre en place un dispositif d'évaluation du travail des salariés, afin d'accroître leur productivité. Celui-ci aura pour finalité première de vérifier que des objectifs annuels précis, fixés lors d'un entretien avec le salarié, ont bien été réalisés. En fonction du résultat, le salarié pourra bénéficier ou non d'une prime spéciale. Par ailleurs, dans le cadre de la politique de promotion interne, l'évaluateur devra mesurer le comportement du salarié au regard de certaines valeurs portées par la Charte « Aeana : une vision pour l'avenir », comme « agir avec courage, promouvoir l'innovation et livrer des produits fiables, faire confiance aux autres, comprendre et anticiper les besoins, les attentes et les activités des clients, faire face à la réalité et être transparent. »

-) *Quelles sont les formalités que l'employeur devra respecter avant de mettre en œuvre ce dispositif d'évaluation ?*

-) *Celui-ci vous paraît-il licite au regard des modalités retenues ?*

Au terme d'une grève qui avait pour objet des revendications salariales, François Pitard a été convoqué à un entretien de licenciement. On lui reproche divers faits commis à l'occasion de ce mouvement. Un deuxième arrêt collectif de travail a alors été décidé en soutien à François Pitard. Les salariés impliqués dans ce second mouvement ont été reçus par le Responsable des ressources humaines d'Aeana. Lors de cet entretien, ils vont demander l'abandon de la procédure de licenciement engagée contre François Pitard. Ils considèrent que cette procédure a pour but réel de faire un exemple et donc de porter atteinte à l'exercice du droit de grève dans l'entreprise. Le Responsable des ressources humaines va rejeter leur demande. Face à cette attitude, trois salariés d'Aeana décident de le séquestrer dans son bureau. Il sera libéré au bout de quatre heures, par intervention des forces de l'ordre.

-) *Le second arrêt de travail peut-il juridiquement être qualifié de mouvement de grève ?*

-) *Les salariés impliqués dans la séquestration peuvent-ils faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?*

Un cadre de l'entreprise a récemment publié sur sa page Facebook un commentaire faisant allusion à la sortie prochaine d'un jeu d'action développé par Aeana. Il y dénonce « l'encouragement à la violence, à la délinquance et au péché ». Une capture d'écran reproduisant ce commentaire circule depuis et a été portée à la connaissance des dirigeants d'Aeana.

-) *Ces faits peuvent-ils constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ?*