

PRESENTATION ANALYTIQUE

Valéria ILIEVA

E-mail : ilieva.valeria@gmail.com

Tél. : 06.76.14.49.93

Cursus universitaire

Février 2020 : Qualifiée aux fonctions de Maître de conférences en droit privé par la Section 01 du CNU

2011 – 2018 : Doctorat en droit privé, Université Paris-Nanterre

Proposition pour prix de thèse et subvention pour publication

- Titre : L'exigence d'objectivité en droit du travail
- Centre de recherche : Institut de recherches juridiques sur l'entreprise et les relations professionnelles (I.R.E.R.P)
- Directeur de thèse : Antoine Lyon-Caen (Professeur émérite à l'Université Paris – Nanterre)

Thèse récompensée par un Accessit au Prix de thèse Joinet (ex-Varenne) dans la catégorie « Droit privé : concepts fondamentaux et droit comparé ».

2010 – 2011 : Master II recherche Droit social et relations professionnelles

Université Paris-Nanterre, *mention bien*

2008 – 2009 : Master I Droit et Gestion, Université Paris-Dauphine

2005 – 2007 : Classe préparatoire à l'ENS de Cachan, option Droit/Economie

Ecole Nationale de Commerce, Lycée Bessières

Activités d'enseignement

Exercées en tant que doctorante contractuelle (2011-2014), attachée temporaire d'enseignement et de recherche (2014-2016), et enfin vacataire (2016-2017 ; 2019-2021), mes activités d'enseignement ont été dispensées devant des étudiants juristes comme non-juristes.

Années	Matière	Nature	Niveau et Filière	Université	Heures
2020-2021 (1 ^{er} semestre)	Droit social international et européen	Cours magistral et Travaux dirigés	Master 1 Droit social et GRH en alternance	Faculté libre de Droit d'Issy-les-Moulineaux - Université catholique de Lille	42h30
2019-2021	Droit du travail Relations collectives	Cours magistral et Travaux dirigés	Licence 3 Comptabilité-Contrôle-Audit Formation initiale	Paris Dauphine	60
2019-2021	Introduction aux sources juridiques du droit du travail	Séminaire	Master II Droit social Formation professionnelle continue	Paris Nanterre	12

2016-2017	Droit du travail Conditions de travail	Travaux dirigés (sous la direction d'E. Dockès)	Master I Droit social Formation initiale	Paris Nanterre	16,5
2016-2017	Droit du travail Relations individuelles	Travaux dirigés (sous la direction d'Y. Ferkane)	Licence 3 AES Formation initiale	Paris Nanterre	16,5
2011-2016	Droit du travail Relations individuelles	Travaux dirigés (sous la direction de G. Borenfreund, I. Vacarie puis C. Wolmark)	Licence 3 Droit Formation initiale	Paris Nanterre	168
2014-2016	Droit des contrats	Travaux dirigés (sous la direction de M. Bourassin puis d'A.-C. Choné-Grimaldi)	Licence 2 Droit Formation initiale	Paris Nanterre	66
2012-2015	Introduction au droit	Travaux dirigés (sous la direction de L. Sinopoli puis de M. Pichard)	Licence 1 Droit Formation initiale	Paris Nanterre	88
2011-2012	Droit de la responsabilité civile	Travaux dirigés (sous la direction de A. Danis-Fatôme)	Licence 2 Droit Formation initiale	Paris Nanterre	18
2011-2014	Tutorat d'apprentissage	Suivi de mémoires	Master II Droit social et gestion des ressources humaines	Paris Nanterre	

Activités de recherche

1. Thèse, « L'exigence d'objectivité en droit du travail » sous la direction de M. le professeur Antoine Lyon-Caen, à paraître chez Institut Francophone pour la Justice et la Démocratie, « Collection des thèses », décembre 2020.

Cette thèse s'intéresse à la manière dont l'exigence d'objectivité conditionne l'exercice par l'employeur, à l'égard des salariés, du pouvoir qu'il tient du contrat de travail. Peu étudiée, cette exigence est pourtant attachée à la légitimité d'un très large spectre de mesures de gestion du personnel. On pense notamment aux mesures de recrutement, de promotion ou bien encore à celles visant à instaurer des différences de traitement entre salariés. Il en va de même des mesures disciplinaires ou de celles tendant au licenciement du salarié.

D'emblée, l'exigence d'objectivité se révèle essentielle dans la lutte contre l'exercice arbitraire de son pouvoir par l'employeur, en ce qu'elle l'oblige à bannir de ses raisons d'agir toute opinion personnelle (subjective). Plus encore, l'exigence le conduit à fonder les mesures prises à l'égard des salariés, sur des éléments matériellement vérifiables indépendants de sa volonté. En d'autres termes, l'employeur doit faire reposer ses décisions sur des données crédibles, susceptibles d'emporter la conviction ; d'abord celle des salariés, destinataires de la mesure de gestion puis, le cas échéant, celle des juges. L'objectivité se révèle ainsi comme une exigence procédurale impliquant un effort de transparence de la part de l'employeur sur les raisons justifiant un acte de pouvoir. Elle le conduit également à se livrer à un exercice de rhétorique visant à convaincre son auditoire de la matérialité des données énoncées au soutien de ses raisons d'agir.

Au travers de l'étude de l'exigence d'objectivité, cette thèse s'efforce de mettre au jour les procédés argumentatifs que l'employeur mobilise pour fonder objectivement un acte de pouvoir.

Autrement dit, l'étude de l'exigence d'objectivité révèle les procédés par lesquels la factualité peut être établie en droit du travail.

Ces procédés sont essentiellement littéraires. En effet, l'objectivité se manifeste par l'emploi d'un registre discursif particulier, le réalisme. L'employeur s'adonne alors à un exercice d'énonciation de ces raisons. Ce qui *fait* le fait est donc dans un premier temps ce qui est *dit* du fait. Mais l'étude des énoncés ne rend pas compte de la totalité des procédés que l'employeur peut mobiliser pour emporter la conviction sur la matérialité de ses raisons d'agir.

L'analyse du contentieux relatif à la preuve de l'objectivité des raisons d'agir montre dans un second temps, que nombre des procédés argumentatifs employés par l'employeur relèvent de *méthodes ou de technologies issues de savoirs extérieurs au droit*. La preuve de l'objectivité de l'évaluation des qualités professionnelles conduit ainsi l'employeur à mobiliser des procédés issus des sciences de gestion tels les résultats de tests, d'entretiens d'évaluation ou d'un *benchmarking*. En la matière, l'employeur peut même être amené à utiliser les données issues de l'intelligence artificielle compte tenu de l'essor des algorithmes. A ces procédés s'ajoutent les données issues de la technique comptable, indispensables pour prouver l'objectivité de l'évaluation de la situation économique de l'entreprise. Enfin, il convient également de souligner que l'employeur peut se servir de données à caractère personnel issues de supports technologiques. Il s'agit d'une part des données issues des technologies de l'information et de la communication, à l'instar de la vidéosurveillance, des dispositifs d'enregistrement vocal ou de la géolocalisation. D'autre part, sont également visées certaines données particulièrement sensibles recueillies sur des appareils de dépistage tels les éthylotests et les tests salivaires.

La filiation de tous les procédés visant à démontrer l'objectivité des raisons d'agir, à un savoir reconnu ou à des supports de contrôle réputés fiables aboutit toutefois à un voilement du pouvoir. En effet, si l'employeur parvient à mobiliser régulièrement des dispositifs issus de savoirs dotés d'une autorité importante ou de supports technologiques présumés crédibles, l'exigence d'objectivité peut aussi contribuer à rendre ses préférences plus acceptables. L'exigence d'objectivité demeure en effet, une norme pour l'action, un moule dans lequel l'employeur coule sa décision pour éviter qu'elle ne soit remise en cause. La consécration de l'exigence n'a donc pas pour but de porter une atteinte irrémédiable à la liberté d'entreprendre de l'employeur. Au contraire, l'exigence contribue à légitimer des choix de gestion par essence subjectifs, des choix au soutien du fonctionnement de l'entreprise.

Dans la mesure où ces choix de gestion objectivement fondés peuvent entrer en tension avec les droits et libertés des salariés, il demeure essentiel d'éprouver l'appréciation patronale à l'aune d'autres exigences. En fin de compte, il convient de compléter l'exigence d'objectivité par un contrôle de proportionnalité seul à même d'assurer un équilibre entre les intérêts de l'employeur et ceux du salarié.

Plan :

Partie 1 – L'énonciation des raisons d'agir

Titre 1 – Les caractères des énoncés

Titre 2 – Les contextes de l'énonciation

Partie 2 – La preuve des éléments avancés au soutien des raisons d'agir

Titre 1 – L'objectivité attachée au savoir mobilisé

Titre 2 – L'objectivité attachée aux supports de contrôle des salariés

2. Recherche postdoctorale au sein de l'IRERP, Université Paris-Nanterre (janvier à novembre 2020)

Le post-doctorat s'inscrit dans le cadre d'une recherche portant sur les représentants de proximité diligentée par France Stratégie dans le cadre d'un appel à projets visant à évaluer les effets des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron » relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et au renforcement de la négociation collective. Un peu plus de deux ans après l'adoption de celles-ci, et au moment où elles vont déployer tous leurs effets, le projet de recherche entend évaluer leur appropriation par les acteurs en se focalisant sur un dispositif spécifique instituant un nouvel acteur représentant le personnel, le représentant de proximité, dont la mise en place dépend de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise. L'étude de la représentation de proximité vise plus précisément, à saisir les remèdes conventionnels à la centralisation de la représentation à laquelle le nouveau droit de la représentation du personnel conduit et qui se traduit notamment, par la disparition des délégués du personnel.

La recherche postdoctorale est menée par une équipe pluridisciplinaire composée de juristes, de sociologues et d'économistes provenant de l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles (IRERP) ainsi que de l'Institut du Travail de l'Université de Strasbourg, du Centre de sociologie des organisations de Sciences Po Paris et du Centre Etude & Prospective du groupe ALPHA, cabinet d'expertise et de conseil spécialisé dans les relations sociales.

La recherche prend appui sur un corpus d'accords collectifs instituant des représentants de proximité. Elle vise à en analyser la teneur et à en proposer une description et une interprétation méthodique. Différents outils sont employés à cette fin, notamment statistiques. De manière plus précise, la recherche a pour objectif de parvenir à dégager des figures-types de représentants de proximité qui seront éprouvées ensuite, par des enquêtes sociologiques dans certaines entreprises préalablement échantillonnées. Afin d'identifier ces figures-types, le travail postdoctoral implique de procéder dans un premier temps, à une analyse quantitative des accords collectifs instaurant une représentation de proximité, grâce à une grille de lecture, élaborée sous la direction scientifique de l'ensemble des membres du projet de recherche. Elle constitue le support d'une analyse qualitative des accords collectifs, menée dans un second temps. En effet, un tel traitement constitue le support à partir duquel est évaluée la conformité juridique des formules de proximité mises en place par les accords. Pourront ainsi être identifiées et traitées les faiblesses, les souplesses et les incertitudes juridiques suscitées par différentes dispositions conventionnelles, qu'elles portent sur le périmètre, la mission, les moyens ou le fonctionnement des représentants de proximité et de formules innovantes.

Plusieurs rapports intermédiaires, des notes d'étape méthodologiques et un rapport final ont été et seront rédigés.

3. Articles

- Etudes

« De l'autorité de la chose jugée au commercial sur le social », *Revue de droit du travail*, octobre 2019, p. 618.

« La motivation des accords collectifs : l'exemple des accords de maintien de l'emploi », in *Licenciements pour motif économique et restructurations*, sous la direction de G. Borenfreund et E. Peskine, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2015, p. 39.

- Notes et observations

« La liquidation judiciaire impliquant la cessation d'activité de l'entreprise ne vaut pas automatiquement cause justificative du licenciement », note sous Cass. Soc. 8 juillet 2020, n° 18-26.140, Publié au Bulletin, à paraître, *Revue de droit du travail*, novembre 2020.

« Vers un contrôle renforcé de la transparence financière d'une organisation syndicale », *Revue de droit du travail*, octobre 2019, p. 647. Observations sous Cour de cassation (soc.), 13 juin 2019, n° 18-24.814 à 18-24.819 (inédits).

« Plan de sauvegarde de l'emploi et articulation des actions devant le juge judiciaire et administratif », note sous Cass. Soc. 11 septembre 2019, n° 18-18.414, *Revue de droit du travail*, octobre 2019, p. 637.

« L'indemnisation du salarié licencié pour motif économique en cas d'absence d'instances de représentation du personnel imputable à l'employeur », observations sous Cass. Soc. 17 octobre 2018 n° 17-14.392 *Revue de droit du travail*, décembre 2018, p. 862.

- Commentaires d'arrêts publiés dans le cadre de la collaboration web pour
« Dalloz Actualité »

« Articulation entre accord de groupe et accords d'entreprise sous l'empire de la règle de faveur », Cass. Soc. 8 janv. 2020, n° 18-17.708, Dalloz Actualité 27 janvier 2020.

« Représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des élections professionnelles : mode d'emploi », note sous Soc. 11 déc. 2019, n° 18-20.841 ; n° 18-23.513 ; n° 18-26.568 ; n° 19-10.826 ; 19-10.855 ; 19-12.596, Dalloz Actualité 14 janvier 2020.

« Accord professionnel étendu : un contrôle du juge judiciaire réduit », note sous Cass. Soc. 27 nov. 2019, n° 17-31.442, Dalloz Actualité 8 janvier 2020.

« Statistiques et droit communautaire au soutien de la preuve d'une discrimination », note sous Cass. Soc. 14 nov. 2019, n° 18-15.682, Dalloz Actualité 9 décembre 2019.

« La parité : finalité de l'obligation d'alternance entre candidats aux élections professionnelles », note sous Cass. Soc. QPC. 24 oct. 2019, n° 19-18.900, Dalloz Actualité 13 novembre 2019.

« Sécurisation des forfaits-jours : inopposabilité d'un avenant de révision antérieur à l'entrée en vigueur de la loi Travail », note sous Cass. Soc. 16 octobre 2019, n° 18-16.539, Dalloz Actualité 7 novembre 2019.

« Opposabilité au comité de groupe de l'obligation de confidentialité sur la mise en place d'un mandat *ad hoc* », note sous Cass. Soc. 9 octobre 2019, n° 18-15.305, Dalloz Actualité 5 novembre 2019.

« **L'accord de valorisation des parcours syndicaux et l'appréciation par l'employeur des compétences** », note sous Cass. Soc. 9 octobre 2019, n° 18-13.529, Dalloz Actualité 24 octobre 2019.

« **Effectifs de l'entreprise et décompte des salariés à temps partiel** », note sous Cass. Soc. 25 septembre 2019, n° 18-60.206, Dalloz Actualité 15 octobre 2019.

« **Usage probatoire de la quantification préalable du temps de travail** », note sous Cass. Soc. 18 septembre 2019 n° 17-31.274, Dalloz Actualité 3 octobre 2019.

« **Sort d'un accord de modulation en l'absence de consultation du comité d'entreprise** », note sous Cass. Soc. 18 septembre 2019 n° 17-31.274, Dalloz Actualité 3 octobre 2019.

« **L'indemnisation de la perte de chance en cas de rupture injustifiée d'un contrat à durée déterminée** », note sous Cass. Soc. 3 juillet 2019, n° 18-12.306, Dalloz Actualité 26 juillet 2019.

« **Modification du contrat de travail dans le cadre d'un transfert : qualification du licenciement consécutif au refus** », note sous Cass. Soc. 27 mars 2019, n° 17-17.880 à 17-17.882 et 17-17.884 à 17-17.886, Dalloz Actualité 10 mai 2019.

4. Communications

Décembre 2020 : « Réagir aux suppressions d'emplois », intervention dans le cadre du colloque du Syndicat des Avocats de France portant sur le thème, *Le travailleur et le pangolin*.

Juin 2014 : « Négocier les accords de maintien de l'emploi », intervention en collaboration avec Mme Sabrina Alzais dans le cadre du colloque de l'IRERP *Licenciements pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*.

Oct. 2013 : « L'objectivation de la valeur en droit du travail : l'exemple de la mesure des performances individuelles des salariés », intervention dans le cadre des rencontres doctorales franco-italiennes portant sur le thème *Droit et valeurs*, Université Ca'Foscari de Venise.

Juin 2013 : « Le télétravailleur est-il un travailleur indépendant ? », intervention dans le cadre d'un séminaire de l'IRERP consacré à *L'actualité des nouvelles formes d'emploi*, sous la direction de Mme Elsa Peskine.

Oct. 2012 : « Les plans de départs volontaires », intervention en collaboration avec M. Ylias Ferkane dans le cadre des rencontres doctorales franco-italiennes portant sur le thème *Droit et crise*, organisée par l'Ecole doctorale de Droit et Sciences politiques, Université Paris – Nanterre.

Juin 2012 : « De l'évidence à la mise en question du rapport entre sécurité et durabilité », intervention en collaboration avec Mme Sabrina Alzais dans le cadre de la journée des jeunes chercheurs sur les thèmes *Sécurité, précarité, vulnérabilité* organisée par l'Ecole doctorale de Droit et Sciences politiques, Université Paris – Nanterre.