



/Q/ Vacances illimitées, flex office, télétravail occasionnel : quels cadres juridiques ?



**DÉBORAH
ATTALI,
MANON
LAMOTTE ET
LUCIE PLAN**
Avocates chez
Eversheds
Sutherland,
cabinet d'avocats
international.



D. A., M. L. et L. P. Sous l'impulsion de l'univers des start-up de la Silicon Valley, de nouveaux modes de travail font leur apparition dans les entreprises françaises. Les vacances «illimitées» ou à volonté («take what you need») permettent aux salariés de prendre plus de jours de congés payés que les cinq semaines prévues par la loi, sans limite théorique. Le système des bureaux volants (flex office) séduit également certaines entreprises, avec l'abandon d'un bureau attribué pour chaque salarié. Et, plus généralement, le recours au télétravail occasionnel tend à se développer, de manière moins structurelle, pour faire face à des événements ponctuels imprévisibles (grèves, canicule) ou pour convenance personnelle (réduction du temps de trajet, obligations familiales). Ces nouveaux modes d'organisation du travail contribuent à renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des candidats, sur des postes pour lesquels la demande s'est accrue, ou, dans le cas du décloisonnement de l'espace de travail, à optimiser le coût des bureaux, souvent faramineux dans les grandes villes. Cela permet aussi d'adapter l'organisation du travail aux valeurs mises en avant par l'entreprise, en particulier dans l'univers des start-up et les secteurs de la technologie

digitale. «Liberté et responsabilité sont deux valeurs fortes de notre culture d'entreprise», confirme ainsi Grégoire Laporte, vice-président People chez Doctrine, qui pratique depuis un an la politique de congés illimités pour ses salariés. «Lorsque nous avons réfléchi à la question des vacances, avec l'objectif d'apporter plus de souplesse et de flexibilité pour nos collaborateurs dans leur organisation personnelle, le système des congés illimités s'est imposé assez naturellement pour coller à ces valeurs.» Toutefois, la mise en place de ces nouveaux modes d'organisation, qui floutent les contours des notions de temps et de lieu de travail, n'est pas sans jeter quelques défis juridiques. Le premier réside dans l'instrument utilisé pour les formaliser. En l'absence de dispositions légales encadrant ces outils, plusieurs voies peuvent être envisagées : le contrat de travail, l'accord collectif ou l'engagement unilatéral de l'employeur. Formaliser un mode d'organisation de travail par contrat s'avère le plus contraignant, puisqu'il nécessitera l'accord du salarié avant toute modification ou retrait. L'engagement unilatéral et l'accord collectif présentent à l'inverse davantage de souplesse et permettront sans doute plus aisément d'envisager une phase de «test» aménageable

dans le temps. Une autre difficulté réside dans l'articulation entre ces nouveaux modes d'organisation et l'obligation faite à l'employeur de contrôler le temps de travail de ses salariés et de préserver leur santé et leur sécurité. Garantir des vacances illimitées doit ainsi impérativement s'accompagner d'un contrôle par l'employeur de ce que chaque salarié prend effectivement, au moins cinq semaines de congés payés par an. De même, la généralisation du télétravail doit conduire à repenser la manière dont le temps de travail est contrôlé. L'employeur doit enfin veiller à ce que la mise en œuvre de ces nouvelles organisations ne conduise pas à des inégalités de traitement entre des salariés bénéficiant du même statut, sans que ces différences soient objectivement justifiées. Cela peut s'avérer compliqué à gérer lorsque l'octroi de jours de congé supplémentaires ou l'autorisation de télétravail est laissée à l'appréciation du manager. Au-delà des aspects juridiques, il semble d'ailleurs essentiel que ces changements s'accompagnent d'une formation adaptée des managers, sur qui reposent généralement le contrôle et l'évaluation des salariés.

