

Simplification et adaptation du droit du travail

Ordonnance du 26 juin 2014

L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 publiée au JO du 27 juin 2014 portant simplification et adaptation du droit du travail comporte une série de dispositions visant à simplifier et à adapter certaines règles figurant dans le Code du travail : simplification des obligations d'affichage à la charge de l'employeur, simplification concernant les obligations de transmission de documents à l'Administration, fixation des règles applicables à la rupture du contrat pendant la période d'essai en l'absence du respect par l'employeur du délai de prévenance.

I. Les obligations en matière d'affichage et de transmission des documents sont simplifiées

Les obligations d'affichage destinées à l'information des salariés et des organisations syndicales **s'assouplissent**.

Désormais, dans les cas visés par l'ordonnance, l'employeur pourra s'acquitter de cette obligation par **tout moyen**, ce qui permettra notamment la transmission des informations par voie numérique (mail, intranet, etc.).

En effet, le titre I^{er} de l'ordonnance regroupe les simplifications concernant les obligations d'affichage. Il est prévu de remplacer certaines d'entre elles, qui apparaissent non pertinentes et trop restrictives, par une obligation d'information par tout moyen, qui offre plus de souplesse à l'employeur et des garanties équivalentes ou supérieures aux salariés en termes de droit à l'information.

Ainsi, l'obligation d'affichage disparaît au profit d'une information des salariés par tout moyen, s'agissant :

➤ **des sanctions pénales** encourues en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel (articles 1 à 3) (C. trav., nouveaux articles L. 1142-6, L. 1152-4 L. 1153-5) ;

➤ **du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** dans une entreprise dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel (article 5) et de la validation ou de l'homologation de ce plan par l'autorité administrative (article 6) (C. trav., nouveaux articles L.1233-49 et L.1233-57-4) ;

➤ **d'organisation des élections professionnelles** (articles 7 à 12), notamment en ce qui concerne l'information **des salariés** sur l'organisation de ces élections, l'information **des organisations syndicales** de la tenue des élections et de l'invitation de celle-ci à négocier le **protocole préélectoral**, diffusion du procès-verbal de carence) – (C. trav., nouveaux articles L. 2314-2, L. 2314-3, L. 2314-5, L. 2324-3, L. 2324-4, L. 2324-8) ;

➤ **de la publicité** des postes disponibles dans le cadre de la **priorité de réembauchage applicable aux licenciements économiques**, l'obligation d'affichage (prévue par l'art. L. 1233-45, al. 2 du Code du travail) a été **supprimée**, apparaissant comme superflue dans la mesure où l'obligation d'information individuelle des salariés concernés et des représentants du personnel subsiste (article 4).

➤ **L'obligation de transmission** des documents à l'Administration (prévue par le titre II de l'ordonnance) est également simplifiée, et remplacée par une communication **sur demande de l'autorité administrative** ou par **une mise à disposition** concernant les documents liés aux élections professionnelles (articles 13 à 17) (C. trav., nouveaux articles L. 2314-5, L. 2314-10, L. 2323-7-3, L. 2324-8 et L. 2324-12). **La transmission du procès-verbal de carence** dans les 15 jours à l'inspecteur de travail par l'employeur subsiste, mais peut être effectuée **désormais par tout moyen** ;

➤ En outre, l'obligation de **transmission automatique** de l'accord préélectoral à l'inspection du travail en cas de modification du nombre et de la composition des collèges électoraux disparaît. Désormais, l'employeur devra le faire uniquement lorsque l'Inspection du travail en fait la demande.

II. Période d'essai : une sanction en cas de non-respect du délai de prévenance liée à l'essai

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du travail a instauré un délai de prévenance en cas de rupture du contrat de travail pendant la

période d'essai, sans pour autant prévoir de sanction en cas de non-respect de ce délai.

Il convient de rappeler, en effet, que pendant l'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans qu'il soit besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité. L'employeur et le salarié, doivent toutefois respecter un délai de prévenance, instauré par la loi du 25 juin 2008.

Ainsi, si la rupture du contrat en cours ou au terme de la période d'essai intervient à l'initiative de l'employeur, il doit respecter un délai de prévenance fixé par l'article **L. 1221-25** du Code du travail, comme suit :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

En application de l'article L. 1221-26 du Code du travail, lorsque la rupture du contrat pendant la période d'essai, intervient à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures, ce délai étant ramené à vingt-quatre heures si sa durée dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

L'ordonnance du 26 juin 2014 (en son titre III) comble ce vide juridique modifiant l'article **L. 1221-25** du Code du travail, en précisant que l'employeur devra verser au salarié, sauf faute grave de ce dernier, une **indemnité compensatrice**, égale au montant des **salaires et avantages** correspondant à la **durée manquante du délai de prévenance**, indemnité compensatrice de congés payés comprise (cf. art. 19).

Cette règle, conforme à ce qu'avait préconisé la Cour de cassation dans son rapport pour l'année 2012, sécurise la procédure, tant pour l'employeur que pour le salarié. ■