



Publication de l'ordonnance de simplification du 26 juin 2014

publié le **03/07/2014**, vu **3503 fois**, Auteur : [Juris Social](#)

Analyse et impacts de l'ordonnance de simplification n°2014-699 publiée le 26 juin 2014

L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 ou la première pierre à l'édifice de la (possible) simplification !

Un degré supplémentaire concernant la volonté de simplification en droit du travail semble voir le jour avec la publication de l'ordonnance du 26 juin 2014 qui vient adapter certaines dispositions du Code du travail notamment sur les obligations d'affichage et de transmission d'un certain nombre de documents par l'employeur aux services de l'Administration.

Quelques précisions bienvenues sont également apportées quant au non-respect par l'employeur des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai ainsi qu'aux modalités d'accès par l'Inspecteur du travail à une partie des documents contenus dans la Base de Données Unique nouvellement créée suite à la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

1. Les domaines concernés par les modifications en matière d'affichage

Les anciennes modalités d'affichage prévues en matière de discrimination (Article L1142-6), harcèlement moral (Article L1152-4) et harcèlement sexuel (Article L1153-5) sont remplacées par une information effectuée par l'employeur "par tout moyen".

En matière de licenciement économique :

- la communication du PSE aux salariés dans les entreprises ne comportant ni DP ni CE se fait désormais par une "information par tout moyen" (Article L1233-49)
- l'obligation d'affichage dans les locaux de l'entreprise des postes disponibles et vacants en rapport avec la priorité de réembauche est supprimé (Article L1233-45) même si l'employeur reste tenu par ailleurs d'informer le salarié qui en a fait la demande de tout poste devenu disponible et qui serait compatible avec sa qualification.
- la décision de validation ou d'homologation du PSE par l'administration et l'exercice des voies de recours ainsi que leurs délais peut désormais être communiquée aux salariés par "tout moyen" qui permet cependant de donner une date certaine à l'information.

En matières d'élections professionnelles sont également remplacées par une information de l'employeur "par tout moyen" :

- l'obligation d'affichage relative à l'information des salariés quant à l'organisation des élections professionnelles (Article L2314-2)
- l'invitation des parties habilitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (Article L2314-3 pour les DP et article L2324-4 pour le CE)
- l'affichage du procès verbal de carence en l'absence d'élection des DP (Article L2314-5) ou

d'absence d'élection du CE (Article L2324-8)

En matière de transmission de certains documents à l'Inspecteur du travail :

- la transmission des PV mentionnés aux articles L2314-5 et L2324-8 peut se faire par "tout moyen permettant de lui conférer une date certaine"
- lorsque le protocole d'accord préélectoral vient opérer une modification dans le nombre ou la composition des collèges électoraux l'employeur n'est plus tenu de lui transmettre obligatoirement le dit-protocole. L'inspecteur du travail devra au préalable en faire la demande (Articles L2314-10 et L2314-12).

2. La codification de la sanction encourue par l'employeur en cas du non-respect du délai de prévenance lors de la rupture de la période d'essai

Pour rappel la loi de modernisation du travail du 25 juin 2008 était venu prévoir au travers de l'article L1221-25 du Code du travail l'existence d'un délai de prévenance lors de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur.

Cet article se contentait de créer un droit nouveau pour les salariés mais ne prévoyait pas expressément quelle sanction était encourue par l'employeur qui ne respecterait pas ce délai.

La Cour de cassation avait entretemps levé l'incertitude sur les conséquences en termes de qualification de la rupture du contrat de travail lorsque ce délai de prévenance n'était pas respecté :

- la rupture de la période d'essai, y compris lors du dernier jour d'essai, ne saurait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse à partir du moment où l'employeur avait clairement exprimé sa volonté claire et non équivoque d'y mettre fin avant son terme.
- en lisant entre les lignes des attendus de la Chambre sociale on pouvait penser que le non-respect du délai de prévenance par l'employeur devait être résolu par le biais du versement d'une indemnité compensatrice d'un montant équivalent au salaire qui aurait dû être versé au salarié s'il avait travaillé pendant la période du délai de prévenance qui n'a pas été observée. Il semblait cependant que cette indemnisation demeurait incertaine car la cour de cassation n'avait pas expressément repris cette formulation.

Compte tenu de cette incertitude le législateur a fini par lever l'insecurite juridique et a modifié la rédaction de l'Article L1221-25 afin de codifier la contrepartie indemnitaire due en cas de non respect du délai de prévenance par l'employeur : il conviendra de verser une indemnité compensatrice correspondant au montant du salaire et avantages dus pour la durée manquante du délai de prévenance que le salarié n'aura pas pu effectuer.

3. Simplification relative à la BDU (Base de Données Unique)

Pour rappel la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 est venu prévoir l'obligation pour tous les employeurs, avec des échéances différenciées en fonction du dépassement ou non du seuil d'effectifs de 300 salariés, de mettre en place une BDU (Article L2323-7-2).

A l'echeance fin 2016 il est prévu sous certaines conditions et critères que les informations récurrentes à communiquer aux instances du personnel puissent être contenues dans cette BDU avecun mécanisme de "substitution" (les informations déposées dans ce nouveau support (informatique ou papier) seront considérées avoir été communiquées aux instances concernées.

En revanche le Code du travail prévoyait toujours en parallèle l'obligation pour l'employeur de transmettre directement à l'inspecteur du travail certaines de ces informations récurrentes (exemple : Rapport d'activité du médecin du travail)

Compte tenu de cette ordonnance de simplification il est désormais possible pour l'employeur de ne plus transmettre directement ces informations, à condition qu'elle soit accessible pour l'inspecteur du travail au travers de la BDU et qu'elles soient actualisées et mises à jour en conséquence (Article L2323-7-3 du Code du travail)