

Simplification du droit Nouvelle batterie de mesures

L'ordonnance n° 2014-699 du 26 juin 2014 apporte des précisions sur les sanctions du non-respect du délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai, l'allègement des obligations d'affichage et de transmission de certains documents à l'administration, en particulier en matière d'élections professionnelles, de plan de sauvegarde de l'emploi et de priorité de réembauchage.

1. Non-respect du délai de prévenance avant la rupture de la période d'essai

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai d'un salarié doit respecter un préavis.

Il doit le prévenir dans un délai qui ne peut pas être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence et avant trois mois, sauf pour les cadres où ce délai passe à un mois dès le 2^{ème} mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Jusqu'ici, aucune disposition légale ne prévoyait la sanction de la violation de ce délai de prévenance.

Cette omission est réparée par l'ordonnance. Celle-ci précise que l'inexécution de ce délai ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice, sauf si celui-ci a commis une faute grave.

Cette indemnité doit être égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise¹.

¹ Article L. 1221-25 complété du Code du travail.

A noter : le salarié qui souhaite mettre fin à sa période d'essai doit également respecter un délai de prévenance (48 heures en principe ou 24 heures s'il est présent depuis moins de huit jours). Aucune sanction n'est prévue à la charge du salarié qui ne respecterait pas ce délai.

2. Elections professionnelles

2.1. Organisation des élections

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu d'informer le personnel de l'organisation des élections en précisant la date envisagée pour le premier tour par voie d'affichage.

Il devra désormais s'acquitter de cette obligation « par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette obligation ».

Le premier tour devra se tenir au plus tard le 45^{ème} jour suivant celui de cette diffusion ou le 90^{ème} jour si l'organisation de l'élection fait suite au franchissement du seuil d'effectif la rendant obligatoire².

Selon le gouvernement, cette nouvelle modalité offre plus de souplesse à l'employeur et des garanties équivalentes ou supérieures aux salariés en termes de droit à l'information.

2.2. Protocole d'accord préélectoral

➤ Invitation des organisations syndicales à négocier le protocole

L'employeur sera désormais tenu d'informer par tout moyen (et plus par affichage) les organisations dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné, qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance³.

A noter : l'employeur doit toujours inviter directement par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles qui y ont constitué une section syndicale et celles qui sont affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

➤ Modification du nombre et de la composition des collèges électoraux

Jusqu'à présent, les accords préélectoraux modifiant le nombre et la composition de ces collèges devaient obligatoirement être transmis à l'inspecteur du travail.

Désormais, ils devront seulement lui être communiqués s'il les demande⁴.

² Articles L. 2314-2 et L. 2324-3 modifiés du Code du travail.

³ Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 modifiés du Code du travail.

⁴ Articles L. 2314-10 et L. 2324-12 modifiés du Code du travail.

2.3. Procès-verbal de carence

Lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pu être mis en place ou renouvelés, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence et :

- le porter à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de donner date certaine à cette information (et non plus l'afficher) ;
- le transmettre à l'inspecteur du travail dans les 15 jours, et ce, désormais, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette transmission⁵.

3. Base de données économiques et sociales

La base de données économiques et sociales (base de données unique) pourra dorénavant être utilisée pour transmettre certaines informations à l'administration.

Ainsi, dès lors que les rapports et informations contenus dans la base de données doivent également être transmis à l'autorité administrative, les éléments qu'ils contiennent devront être mis à sa disposition à partir de la base de données.

Cette mise à disposition actualisée vaudra alors transmission⁶.

4. Licenciement économique

4.1. Plan de sauvegarde de l'emploi

➤ Validation / homologation du plan

La décision par laquelle la DIRECCTE, selon le cas, valide (cas de l'accord collectif) ou homologue (cas du document unilatéral) le plan de sauvegarde de l'emploi doit être portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou, maintenant, par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information⁷.

➤ Entreprises dépourvues de comité d'entreprise et de délégués du personnel

Lorsque ces entreprises sont soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, celui-ci devra désormais être porté à la connaissance des salariés sur les lieux de travail par tout moyen, et non plus par affichage⁸.

⁵ Article L. 2314-5 et L.2324-8 modifiés du Code du travail.

⁶ Article L. 2323-7-3 complété du Code du travail.

⁷ Article L. 1233-57-4 complété du Code du travail.

⁸ Article L. 1233-49 modifié du Code du travail.

4.2. Priorité de réembauchage

Les employeurs étaient jusqu'à présent tenus d'afficher dans l'entreprise la liste des postes disponibles au titre de la priorité de réembauche après un licenciement économique.

Cette obligation est supprimée⁹.

Ils restent toujours tenus, en revanche, d'informer les représentants du personnel des postes disponibles.

5. Discrimination et harcèlement

Alors qu'il devait jusqu'alors les afficher dans l'entreprise, l'employeur devra désormais informer par tout moyen les salariés des articles du Code pénal suivants :

- articles 225-1 à 225-4 relatifs à la discrimination ;
- articles 222-33 et 222-33-2 relatifs au harcèlement sexuel et moral¹⁰.

⁹ Article L. 1233-45 modifié du Code du travail.

¹⁰ Articles L. 1142-6, L. 1152-4 et L. 1153-5 modifiés du Code du travail.