



**Loi de simplification de la vie économique : les
principales évolutions en droit du travail**

Publiée au Journal officiel du 27 mai 2026, la loi n° 2026-403 du 26 mai 2026 poursuit un objectif clair : alléger les contraintes administratives pesant sur les entreprises et simplifier leurs démarches.

Si cette réforme comporte de nombreuses mesures relevant du droit économique, plusieurs dispositions intéressent directement les employeurs et les directions des ressources humaines.

➤ **Tour d'horizon des principales évolutions**

- Une simplification de l'information des salariés en cas de cession d'entreprise

La loi assouplit le régime de l'information préalable des salariés en cas de vente de l'entreprise.

L'objectif est de réduire les contraintes procédurales qui pesaient jusqu'à présent sur les employeurs, tout en maintenant le principe d'une information des salariés dans les situations prévues par les textes.

- Suppression d'une formalité préalable en matière d'apprentissage

Jusqu'à présent, tout employeur recrutant un apprenti devait déclarer à l'administration qu'il disposait des moyens nécessaires pour assurer une formation satisfaisante.

Cette déclaration préalable disparaît.

L'employeur n'a donc plus à certifier préalablement :

- que les conditions de santé et de sécurité sont réunies,
- que les équipements sont adaptés,
- que les personnes chargées de la formation présentent les compétences et garanties requises.

Cette suppression constitue une véritable mesure de simplification administrative, sans remettre en cause les obligations de fond qui continuent naturellement de s'imposer à l'employeur.

- Règlement intérieur : fin du dépôt au greffe du conseil de prud'hommes

La procédure d'adoption du règlement intérieur est également simplifiée.

Le dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes disparaît.

Selon les travaux préparatoires de la loi, la contravention attachée à cette formalité devrait également être supprimée.

Les autres obligations (consultation du CSE, publicité et dépôt auprès de l'administration) demeurent inchangées.

- Groupements d'employeurs : un régime assoupli

La réforme comporte plusieurs mesures destinées à faciliter le fonctionnement des groupements d'employeurs.

➤ **Une meilleure protection des créances**

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les créances du groupement bénéficient désormais d'un régime protecteur renforcé.

Les sommes correspondant aux rémunérations versées aux salariés mis à disposition bénéficient d'un privilège comparable à celui des créances salariales.

Les charges sociales bénéficient, quant à elles, d'une protection analogue à celle reconnue aux organismes de sécurité sociale.

➤ **Des formalités de création allégées**

Les obligations déclaratives sont également simplifiées.

Les groupements relevant d'une même convention collective n'ont plus à informer l'inspection du travail lors de leur création.

Pour les autres groupements, la déclaration préalable auprès de la DREETS disparaît, tout comme le pouvoir d'opposition dont disposait l'administration.

- Portage salarial : suppression d'une déclaration administrative

La création d'une entreprise de portage salarial est désormais simplifiée.

La déclaration préalable auprès de l'autorité administrative est supprimée.

L'amende sanctionnant l'absence de cette déclaration disparaît également.

- Services de prévention et de santé au travail : davantage de mutualisation

Les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) d'une même région peuvent désormais mutualiser leur cellule pluridisciplinaire chargée de prévenir la désinsertion professionnelle.

Cette mutualisation ne nécessite plus d'autorisation administrative préalable.

- Économie sociale et solidaire : évolution du régime ESUS

À compter du 1er janvier 2027, les conditions d'obtention de l'agrément « Entreprise solidaire d'utilité sociale » (ESUS) seront assouplies.

Certaines structures de l'économie sociale et solidaire exerçant des activités présentant une forte utilité sociale bénéficieront d'une présomption de satisfaction de plusieurs critères d'éligibilité.

Les modalités précises seront fixées par décret.

- Conflits collectifs : une procédure recentrée au niveau régional

La loi simplifie également les procédures de conciliation.

L'échelon national de conciliation disparaît.

À défaut de procédure conventionnelle applicable, les conflits collectifs relèveront désormais exclusivement des commissions régionales de conciliation.

- Exonérations ZRR et ZFRR : un renvoi au pouvoir réglementaire

Les conditions d'application des exonérations attachées aux embauches réalisées en Zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en Zone France Ruralités Revitalisation (ZFRR) seront désormais définies par décret.

Cette évolution concerne notamment les modalités déclaratives mises à la charge des employeurs.

➤ **Notre analyse**

La loi du 26 mai 2026 ne bouleverse pas les grands équilibres du droit du travail.

Elle procède davantage à une rationalisation des procédures administratives applicables aux entreprises.

Si plusieurs formalités disparaissent, les obligations substantielles des employeurs demeurent inchangées. La simplification porte essentiellement sur les démarches déclaratives et les procédures de contrôle administratif.

Les entreprises ont néanmoins intérêt à mettre rapidement à jour leurs procédures internes, leurs modèles documentaires et leurs check-lists RH afin de tenir compte de ces nouvelles règles et d'éviter le maintien de formalités désormais inutiles.