

---

**Avis sur l'article 6 du projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises portant sur le seuil d'effectif appliqué à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

**18 juin 2018**

---

Le projet de loi *relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE)* comporte 71 articles. L'article 6 présenté par la direction des entreprises du Ministère de l'économie et des finances est relatif aux seuils d'effectif qui s'applique à tous les employeurs privés. Il traite notamment du seuil appliqué à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Seul cet article de la loi PACTE a fait l'objet d'une présentation à la commission travail-emploi-formation du CNC PH.

Le gouvernement considère que l'environnement juridique trop complexe et peu lisible (199 régimes juridiques et 49 niveaux de seuils) constitue un frein à la croissance et à l'embauche et que les dispositifs existants pour limiter les effets de seuil sont disparates, instables et incomplets. Dès lors, afin de faire grandir les entreprises et de faciliter leur croissance pour leur permettre d'innover, d'exporter et de créer des emplois, il propose notamment de rationaliser les seuils sur les niveaux de 11, 50 et 250 salariés, d'harmoniser le mode de calcul des effectifs et met en place une nouvelle règle de franchissement d'un seuil.

Plusieurs alinéas de l'article 6 traitent de l'OETH sans y être consacré exclusivement. Ces dispositions du projet de loi PACTE viennent compléter les dispositions visant à simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés inscrites actuellement aux articles 40 à 42 (section 1 du titre III) du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Quatre points principaux y sont traités :

- 1) L'introduction d'un chapitre préliminaire à l'art. L. 130-1 du code de la sécurité sociale qui précise le **mode de décompte et de déclaration des effectifs** qui « *correspondra à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente* », celui-ci s'appliquant au calcul de l'effectif salarié et au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.  
Le seuil de 20 salariés existant depuis 1987 relatif au déclenchement de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés n'est pas remis en cause par la combinaison de cet article avec celui L.5212-1 du code du travail dans sa version modifiée.
- 2) L'application d'une nouvelle **règle de franchissement de seuil** pour les entreprises en croissance.  
Pour être considéré comme franchi, l'effectif devra avoir été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives. Deux délais de carence seraient amenés à coexister :
  - l'un maintenu à trois ans pour les entreprises créées nativement à 20 salariés et plus (qui concernait jusqu'ici les entreprises créées ou dont l'effectif s'accroît)
  - l'autre fixé à cinq années consécutives en cas d'accroissement des effectifs
- 3) La mise en cohérence des dispositions relatives au **rescrit « handicap »** par rapport au nouveau mode de calcul prévu à l'art L130-1 du code de la sécurité sociale  
L'article L5212-5-1 du code du travail est modifié notamment à l'alinéa 4 introduisant l'obligation donnée à l'association mentionnée à l'art. L5214-1 (ndrl l'Agefiph) de répondre à toute demande des employeurs ayant pour objet de connaître l'application à sa situation de la législation, y compris celles relatives aux effectifs de référence pour les entreprises.
- 4) Par exception aux autres dispositions figurant à l'article 6 qui ont vocation à s'appliquer dès 2019, l'entrée en vigueur des dispositions relatives à l'OETH se fera au 1<sup>er</sup> janvier 2020, en cohérence avec la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue par le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## Le CNCPH tient tout d'abord à rappeler trois termes de sa contribution relative à la concertation OETH du 15 mars 2018 transmise au gouvernement et disposant que :

1. **Sur la méthode** : « La méthode de concertation adoptée par le gouvernement interroge sur la forme, le fond et la temporalité. Le manque de visibilité globale, de définition du périmètre et des modalités effectivement envisagées, l'absence d'études d'impact, d'évaluation globales des conséquences des choix scénarisés par le gouvernement, tant pour le secteur privé que le secteur public nous inquiètent ». Cette inquiétude formulée en mars dernier reste d'actualité.  
*L'émiettement des concertations* (privé/public, ministères et secrétariats d'état, bilatérales et multilatérales), *le manque de lisibilité de la cohérence globale du projet et de transparence sur les options* retenues par le gouvernement alors que le débat relatif au projet de loi sur la liberté de choisir son avenir professionnelle s'est ouvert le 28 mai, avant même la fin des concertations, et que le principal du texte sera amené à l'Assemblée nationale lors des débats en séance par le gouvernement, *l'éclatement des dispositions* au sein de plusieurs projets de loi (avenir professionnel d'un côté et Pacte de l'autre) **représentent un frein majeur au rendu d'un avis global et éclairé des membres du CNCPH.**
2. **Sur l'universalité de l'OETH** : Le CNCPH s'est « prononcé en faveur du principe de l'universalité de l'obligation d'emploi à tous les employeurs ». En effet, le tissu productif français est fortement concentré<sup>1</sup>. Or une part importante de ce tissu économique échappe à l'obligation d'emploi qui vise à lutter contre les discriminations à l'emploi dont sont victimes les personnes en situation de handicap. Pour rappel les personnes en situation de handicap ont trois fois moins de chance d'être en emploi et deux fois plus de risque d'être au chômage.

---

<sup>1</sup> Source INSEE *Fiches thématiques - Structure du système productif - Les entreprises en France - Insee Références - Édition 2017* : En 2015, on dénombre 3,82 millions d'entreprises dans les secteurs marchands non agricoles en France, dont 3,81 millions de petites et moyennes entreprises marchandes non agricoles (PME y compris micro entreprises). Parmi celles-ci, 3,66 millions sont des micros entreprises. Les 140 000 PME hors micro entreprises emploient 28 % des salariés (ETP), elles comptent en moyenne 27 salariés ETP. 54 % ont moins de 20 salariés.  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3152802?sommaire=3152833>

Dès lors le CNCPH considère que le maintien du seuil de 20 salariés ne va pas dans le bon sens en maintenant les entreprises de moins de 20 salariés hors champs de l'obligation d'emploi. Cependant le CNCPH souhaite nuancer ce propos en soulignant que le principe d'universalité ou de généralisation de l'obligation d'emploi à toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 20 salariés, qu'il est souhaitable d'instaurer, ne doit pas nécessairement emporter pour ces PME une contrepartie en termes de contribution.

3. **Sur l'absence d'étude d'impact** : Le CNCPH « constatait le déficit de visibilité sur le mode de calcul et le barème de la contribution Une étude d'impact prenant en compte tous les paramètres est indispensable (accords, ECAP...) dans l'objectif de sécuriser les moyens de la politique publique pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap est demandée. S'agissant du barème, une autre possibilité doit être envisagée et une simulation complémentaire doit être effectuée en reprenant les modalités du dispositif proposé à la discussion (avec taux progressifs et taux marginal qui traitent des effets de seuil) mais en appliquant sur le barème actuel par taille d'entreprise (en lui ajoutant une tranche « 0-20 ») ».

Aussi, le CNCPH ne peut-il que réitérer cette exigence de transparence et d'approche globale d'un scénario qui est susceptible de modifier considérablement les conséquences et le rapport des employeurs à l'OETH. **Le CNCPH demande de toute urgence la communication d'une étude d'impact global de la réforme de l'OETH incluant tous ses paramètres et toutes les interactions.**

Les effets de cette réforme doivent permettre de répondre à l'objectif de développement de l'emploi des personnes en situation de handicap et de sécurisation nécessaires des moyens financiers concourant au service de cette politique d'emploi pour une société inclusive.

## **Suite à ce rappel liminaire, les membres du CNCPH formulent 6 interrogations et recommandations.**

1. **Au regard de la contribution susmentionnée, il est demandé que toutes les entreprises soient assujetties à la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés.**

Cette mesure permettrait :

- de faire de l'emploi des travailleurs handicapés un objectif partagé par tous les employeurs quelle que soit l'effectif de l'entreprise ;
- de disposer d'une meilleure visibilité de l'engagement des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés, y compris au sein des entreprises qui ne sont pas assujetties à l'OETH ;
- de simplifier les questions de calcul de seuil d'effectif pour les employeurs.

**Le CNCPH propose d'intégrer un mécanisme adéquate afin de ne pas impacter économiquement les PME de moins de 20 salariés par cette réforme.**

2. **Le CNCPH s'interroge sur l'application de l'article 6 dans la fonction publique, les entreprises de travail temporaires ou les intermittents.**

**Il demande que ces éléments soient intégrés dans l'étude d'impact demandé** afin d'estimer ses conséquences sur le niveau de contribution projeté des deux fonds privé (Agefiph) et public (FIPHFP).

3. **L'entrée en application de l'art. L130-1 du code de la sécurité sociale, mesure de simplification pour les entreprises, n'aurait ni pour effet, ni pour objet d'abroger l'art L5212-3 du code du travail** qui précise que l'OETH s'applique établissement par établissement. L'hypothèse d'une application de l'OETH au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement avait été émise lors des premiers échanges avec le secrétariat d'État en charge des personnes handicapées. **Le CNCPH souhaite savoir rapidement quelle décision a été prise. Il souhaite également disposer de l'impact du choix qui sera fait.**

4. **Le CNCPH estime que la mise en place d'un double délai de carence pour se mettre en conformité, l'un pour les entreprises comprenant au moins 20 salariés à sa création et l'autre pour les entreprises dont l'effectif s'accroît, complexifie les règles de droit qui s'appliquent (alinéa 9°).**

Le délai de 5 années consécutives lui semble exagéré et susceptible de renforcer les stratégies d'évitement des effets du franchissement du seuil. **Il est donc demandé que le délai soit ramené, par exception, à 3 ans afin de faire coïncider ces deux délais et concourir à une simplification dans la maîtrise des règles : 3 ans quelle que soit la situation pour se mettre en conformité.**

5. Le CNCPH s'interroge sur l'**ajustement rédactionnel de l'art. L 5212-5-1 relatif au rescrit portant référence à l'art. L5212-1 au titre des bénéficiaires**. Jusqu'à présent la notion de bénéficiaires se réfère exclusivement aux personnes en situation de handicap dont la liste est fixée aux articles L5212-13 à 15. **Il est proposé de modifier la rédaction de cet article pour éviter toute confusion entre bénéficiaires de l'OETH et bénéficiaires de l'offre d'intervention de l'Agefiph.**
  
6. Enfin, alors que le secrétariat d'État en charge des personnes handicapées (SEPH) avait demandé un rapport à la plateforme RSE portée par France Stratégie, rapport remis en avril dernier au SEPH, **le CNCPH s'interroge sur l'existence ou l'absence de mesures relatives à la RSE et au handicap autres que celles visées à l'art. 6 dans le cadre du Projet de loi PACTE.**  
L'avis sur l'engagement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation de handicap remis en avril dernier par la plateforme RSE<sup>2</sup> a-t-il eu un impact sur les mesures figurant dans les autres articles du projet de loi ?  
Le CNCPH estime que la volonté de construire une société inclusive, suppose un engagement social et sociétal responsable, qui inscrit l'anticipation et la pro-action et l'accessibilité et de la conception universelle au cœur de son action. L'ensemble de la chaîne d'accessibilité physique ou numérique doit être garantie, elle constitue un facteur essentiel à l'inclusion professionnelle.

**Enfin, le CNCPH souligne que le projet de loi PACTE pourrait constituer un vecteur de changement de regard** : le handicap peut être vecteur de développement, d'innovation et concourt à la croissance et à la transformation de nos entreprises.

Dès lors il est essentiel pour les membres du CNCPH que ce projet de loi qui, à ce stade, ne perçoit le handicap (via l'OETH) que sous l'angle de la contrainte et des effets de seuils, veille également à engager cette dynamique du changement de regard en considérant celui-ci sous l'angle de la responsabilité et des opportunités de développement économique.

**En conclusion, et au regard des éléments qui précède, le Conseil national consultatif des personnes handicapées prend acte de la présentation de cet article du projet de loi PACTE mais réserve son avis sur l'ensemble de la réforme à la transmission d'un scénario complet, à son exposé des motifs ainsi qu'à une étude d'impact fine intégrant l'ensemble des paramètres et leur interaction.**

---

<sup>2</sup> [http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2018\\_04\\_23\\_handicap\\_avis\\_rse\\_final\\_web.pdf](http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2018_04_23_handicap_avis_rse_final_web.pdf)