

CABEX VOUS INFORME

**Les impacts du projet de loi PACTE sur les
seuils d'effectifs et du projet de loi sur les
travailleurs handicapés**



Le plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) ambitionne de donner aux entreprises les moyens d'innover, de se transformer, de grandir et de créer des emplois. Le projet de loi a été voté en première lecture à l'Assemblée nationale le 9 octobre 2018. Il est discuté au Sénat depuis le 29 janvier. Des changements en termes de seuils d'effectifs sont prévus.

Par ailleurs, le gouvernement souhaite une refonte du dispositif lié à l'emploi des travailleurs handicapés en simplifiant les procédures et en encadrant la place des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le projet de loi sera voté au printemps 2019.

Nous souhaitons vous informer sur ces deux points importants en termes de gestion sociale.

1- **Les changements de seuils d'effectifs**

Le projet de la loi Pacte prévoit une revue des seuils d'effectifs. Ces seuils ont pour principal effet de déclencher des obligations de cotisations sociales à la charge des employeurs.

Actuellement, 199 obligations sont réparties sur 49 seuils pour les PME et les modes de calcul de l'effectif sont spécifiques à chaque législation.

L'article 6 du projet de loi prévoit d'alléger et de simplifier les obligations liées aux seuils d'effectifs :

- Les seuils seront regroupés sur trois niveaux, 11, 50, 250 salariés : le seuil de 20 salariés sera supprimé à l'exception du seuil d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) qui ne sera pas concerné par la mesure,
- Le franchissement d'un seuil ne créerait des obligations nouvelles pour les employeurs qu'à condition qu'il soit franchi pendant 60 mois consécutifs,
- Le mode de calcul des effectifs sera harmonisé sur celui du code de la sécurité sociale, plus favorable aux entreprises.

La loi Pacte n'ayant pas encore été définitivement adoptée, il convient de noter que la commission spéciale du Sénat propose que le second seuil ne soit pas de 50 mais de 100 salariés.

Tableau récapitulatif des seuils qui ont un impact sur les fiches de paie		
Éléments concernés	Seuil d'effectif actuel	Loi PACTE
Versement transport	11 salariés	11 salariés
Participation à la formation professionnelle		
Cotisations des apprentis		
Réduction Fillon (taux lié au FNAL)	20 salariés	50 salariés
Déduction forfaitaire patronale TEPA		
Participation à l'effort de construction		
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés		
FNAL déplafonné (0.50%)		
Participation des salariés	50 salariés	
Exonérations dans certaines zones (ZFU, ZRR etc.)	+ de 50 salariés	

2- **La simplification des obligations des entreprises concernant le handicap**

L'AGEFIPH et la FIPHFP (réservé à la fonction publique) ont décrit leurs difficultés à pérenniser leur action pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Pour faire face à cela, un projet de loi qui sera voté au printemps 2019 fait apparaître les mesures suivantes :

a) Simplification de la déclaration et revue du quota de 6%

L'obligation du quota restera fixée à 6% mais fera l'objet d'une révision tous les 5 ans. Ce taux constituera un taux minimal.

Le seuil de 20 salariés qui se calcule actuellement par établissement sera apprécié au niveau de l'entreprise et tous les types d'emplois seront pris en compte pour l'atteinte des 6%, notamment les contrats suivants : stagiaire, période de mise en situation professionnelle, intérimaire, contrat aidé et apprentissage.

b) Accords collectifs agréés

L'employeur pourra s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en appliquant un accord d'entreprise, de branche, de groupe ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel des personnes en situation de handicap (plan d'embauche, maintien dans l'entreprise, accès à la formation et adaptation aux mutations technologies).

c) Minoration des efforts consentis

Les employeurs pouvaient bénéficier d'une minoration de l'obligation de l'emploi fixé par l'article D 5212-13 du Code du travail. Toutes ces minorations seront supprimées à l'exception de celle prévue pour les salariés de 50 ans et plus.

d) Mode de transmission de la DOETH

Dès le 1er janvier 2019, la DOETH devra être intégrée à la DSN.

Le pôle social est à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations

Votre expert-comptable est là pour vous renseigner, n'hésitez pas à le contacter !

