



COMMISSION
des AFFAIRES SOCIALES

PARIS, le 19 janvier 2022

Examen du rapport d'évaluation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre
2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Mmes Carole GRANDJEAN et Michèle de VAUCOULEURS, rapporteuses
pour le titre III

Document provisoire établi sous la responsabilité du
secrétariat de la commission des affaires sociales

DOCUMENT PROVISOIRE

SOMMAIRE

	Pages
TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI	5
I. LES MESURES RELATIVES À L'ENTREPRISE INCLUSIVE	6
A. LA SIMPLIFICATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	7
1. Les dispositions de la loi.....	7
2. L'impact des mesures adoptées	12
B. LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	17
C. LE RENFORCEMENT DU CADRE D'INTERVENTION DES ENTREPRISES ADAPTÉES.....	19
1. Les dispositions de la loi.....	19
2. L'impact des mesures adoptées	21
II. LES MESURES RELATIVES AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS ET À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL	25
A. L'ADAPTATION DES EXIGENCES ADMINISTRATIVES POUR CERTAINES SITUATIONS DE DÉTACHEMENT	25
1. Les dispositions de la loi.....	25
2. L'impact des mesures adoptées	28
B. LE RENFORCEMENT DES OUTILS DE CONTRÔLE ET DE L'EFFECTIVITÉ DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES.....	29
1. Les dispositions de la loi.....	29
2. L'impact des mesures adoptées	30
C. LA CONSOLIDATION DE L'ARSENAL JURIDIQUE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL.....	32
1. Les dispositions de la loi.....	32
2. L'impact des mesures adoptées	34
III. LES MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET À LA LUTTE CONTRE LE	

HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL	36
A. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	37
1. Un nouvel outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle.....	37
2. Un dispositif qui produit des résultats encourageants.....	41
3. Un dispositif perfectible.....	46
4. Un dispositif à étendre aux entreprises de moins de 50 salariés ?.....	48
B. LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL.....	49

DOCUMENT PROVISOIRE

TITRE III : DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

Troisième et dernier volet de la loi du 5 septembre 2018, le titre III regroupait, dans six chapitres d'ampleur et de portée variables, une cinquantaine d'articles traitant de diverses problématiques liées à l'emploi ⁽¹⁾.

Parce qu'il ne leur a semblé ni réaliste, ni nécessairement opportun, au vu de leur nature, de les évaluer tous, les rapporteuses ont fait le choix d'orienter leurs travaux autour des chapitres qui, à leurs yeux, rassemblaient les dispositions les plus essentielles, les plus ambitieuses, porteuses plus que les autres d'espoir et de progrès pour notre société : celles relatives à l'entreprise inclusive, d'abord **(I)** ⁽²⁾, celles relatives au détachement des travailleurs et à la lutte contre le travail illégal, ensuite **(II)** ⁽³⁾, celles relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, enfin **(III)** ⁽⁴⁾.

Ces dispositions sont, pour la plupart, présentées dans les développements qui suivent. Le lecteur pourra ainsi prendre la mesure de l'étendue des avancées contenues dans un texte considéré par beaucoup, et à juste titre, comme l'un des porte-étendards de l'action de la majorité présidentielle en matière économique et sociale, comme l'un des grands « marqueurs » de la XV^e législature. Il fera le constat, néanmoins, que l'évaluation d'un certain nombre d'entre elles n'aura pas été chose aisée tant le recul était limité, tant la crise sanitaire provoquée par l'épidémie de covid-19 aura rebattu les cartes et perturbé la mise en œuvre de la réforme.

Ce travail, aussi utile se soit-il avéré, n'est donc pas un aboutissement. Il est la première pierre d'un édifice en construction, le prélude d'un plus ample travail qu'il faudra conduire dans les années à venir, une fois le temps écoulé depuis l'entrée en vigueur de la loi suffisant pour en évaluer pleinement l'impact et en tirer tous les enseignements.

(1) Cinquante et un articles au total, dont cinq censurés par le Conseil constitutionnel.

(2) Chapitre I^{er} (articles 66 à 84).

(3) Chapitre III (articles 89 à 103).

(4) Chapitre IV (articles 104 à 107).

I. LES MESURES RELATIVES À L'ENTREPRISE INCLUSIVE

Voilà plusieurs décennies que les pouvoirs publics s'efforcent de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il y a près de quarante-cinq ans, le législateur énonçait, dans la loi du 30 juin 1975 ⁽¹⁾, le principe selon lequel l'emploi et le reclassement de cette catégorie de personnes devaient constituer « *un élément de la politique de l'emploi* ». Douze ans plus tard, avec la loi du 10 juillet 1987 ⁽²⁾, **il imposait aux établissements d'au moins vingt salariés relevant des secteurs public et privé d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leurs effectifs**. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) était née. Plusieurs lois vinrent, par la suite, enrichir le dispositif imaginé à la fin des années quatre-vingt – en 2005 ⁽³⁾, en 2011 ⁽⁴⁾, en 2015 ⁽⁵⁾ – sans jamais parvenir, hélas, à faire en sorte que l'objectif soit atteint.

À la veille de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **les personnes handicapées continuaient de rencontrer de fortes difficultés d'accès et de maintien dans l'emploi**. « *36 % des personnes reconnues handicapées [étaient] en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population et 18 % des personnes reconnues handicapées [étaient] au chômage, contre 10 % de l'ensemble de la population* », faisait observer le Gouvernement dans l'étude d'impact ⁽⁶⁾. Les personnes handicapées avaient ainsi trois fois moins de chances d'être en emploi et deux fois plus de chances d'être au chômage que les personnes non handicapées ayant les mêmes caractéristiques ⁽⁷⁾.

En 2015, **le taux d'emploi des travailleurs handicapés s'élevait à 4,4 % dans le secteur privé et à 5,3 % dans le secteur public** ⁽⁸⁾. Trente ans après l'adoption de la loi de 1987, et en dépit des progrès enregistrés sous son impulsion, ce taux demeurait inférieur à celui prescrit par les textes. Aux yeux de la majorité présidentielle, cette situation justifiait que de nouvelles mesures soient prises de façon à ce que soit renforcé l'engagement des employeurs en faveur du respect des obligations légales pesant sur eux. C'était l'un des objets, et non des moindres, du titre III de la loi du 5 septembre 2018.

(1) Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

(2) Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

(3) Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(4) Loi n° 2011-901 du 28 juillet 2011 tendant à améliorer le fonctionnement des maisons départementales des personnes handicapées et portant diverses dispositions relatives à la politique du handicap.

(5) Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

(6) Étude d'impact du projet de loi, p. 337.

(7) Idem.

(8) Ibid., pp. 334 et 337.

Mais ce n'était pas le seul. Celui-ci, on le sait, contenait bien d'autres mesures destinées à faire progresser l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap en même temps qu'il réformait le cadre d'intervention des entreprises adaptées, appelées, suivant la volonté du Gouvernement, à jouer un rôle plus déterminant dans la réduction du taux de chômage de ces personnes, conformément à la stratégie « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ».

A. LA SIMPLIFICATION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

1. Les dispositions de la loi

● L'article 67 a procédé à une importante **refonte du régime de l'OETH dans le secteur privé.**

Il a certes réaffirmé la règle, inscrite à l'article L. 5212-2 du code du travail, exigeant de tout employeur occupant au moins vingt salariés qu'il emploie des bénéficiaires de l'OETH dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés ⁽¹⁾, mais il a prévu que **ce taux serait révisé tous les cinq ans**, « en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail », après avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées.

Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Aux termes de l'article L. 5212-13 du code du travail, bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée à l'article L. 5212-2 du même code :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre, mères veuves non remariées ou mères célibataires d'enfants décédés par fait de guerre, épouses d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

(1) L'article L. 5212-2 du code du travail prévoit désormais qu'il s'agit d'une proportion minimale.

Il a, par ailleurs, modifié l'article L. 5212-3 du même code pour faire en sorte que **le seuil de vingt salariés entraînant l'assujettissement à l'OETH s'apprécie dorénavant au niveau de l'entreprise**, lieu de décision des politiques de ressources humaines, et non plus, comme auparavant, au niveau de l'établissement dans le cas d'une entreprise à établissements multiples, ce qui devait avoir pour effet de faire croître le nombre d'entreprises entrant dans le champ d'application du dispositif.

**Un exemple pour illustrer l'impact de la réforme sur le calcul
du seuil d'assujettissement à l'OETH**

Prenons l'exemple d'une entreprise composée d'un établissement siège de 70 salariés et de dix agences employant chacune 15 salariés. Elle emploie donc 220 salariés au total.

Avant la réforme, seul l'établissement siège était assujetti à l'OETH et devait, à ce titre, employer 4 travailleurs handicapés ($70 \times 6\% = 4,2$ arrondi à 4).

Avec la réforme, l'entreprise tout entière – siège + agences – est assujettie à l'OETH. Elle doit employer 13 travailleurs handicapés ($220 \times 6\% = 13,2$ arrondi à 13).

Il a, au demeurant, substantiellement réécrit l'article L. 5212-5 dudit code aux fins de prévoir que **la déclaration par l'employeur de sa situation au regard de l'OETH se ferait au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN)** prévue à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale et non plus auprès de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). La simplification du processus déclaratif s'imposait sans conteste tant le système antérieur apparaissait lourd et complexe, comme le Gouvernement l'expliquait dans l'étude d'impact dans des termes non équivoques :

« Le système d'information gérant la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est à bout de souffle, inadapté à un processus de gestion industrialisé et centralisé, mal documenté, mal contrôlé, peu évolutif et générateur :

- *de dysfonctionnements préjudiciables à la qualité du service délivré aux établissements assujettis ;*
- *d'une dégradation du niveau de qualité des données statistiques ;*
- *de retards chroniques de traitement des déclarations ;*
- *d'une limitation du volume et de la fiabilité des opérations de contrôle ;*
- *de coûts de gestion importants pour l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (3,2 M€ par an environ), en croissance depuis 3 ans ;*

- *d'une perte de ressources.* » ⁽¹⁾

En résumé, à travers la réécriture de l'article L. 5212-5, il s'agissait d'« offrir aux entreprises un " guichet unique de déclaration " » ⁽²⁾ mais aussi « de fiabiliser les données contenues dans la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et de faciliter les contrôles » ⁽³⁾.

Fait notable, l'**article 67** a, en outre, sensiblement aménagé **les modalités d'acquittement de l'OETH** – définies aux articles L. 5212-6 et suivants du code du travail – dans le but de **favoriser l'embauche directe de travailleurs handicapés**, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, stage, mise en situation en milieu professionnel...).

À cette fin, il a ôté à l'employeur la faculté de s'acquitter partiellement de son obligation en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés ⁽⁴⁾.

Au surplus, s'il n'a pas mis fin à la possibilité reconnue à l'employeur de s'acquitter de son obligation en faisant application d'un accord agréé par l'autorité administrative prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, **il a néanmoins limité la durée de validité d'un tel accord à trois ans, renouvelable une fois** ⁽⁵⁾. Du reste, un décret en date du 27 mai 2019 ⁽⁶⁾ a modifié le contenu de l'accord en question, celui-ci devant comprendre un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi financés à hauteur du montant de la contribution que l'employeur aurait payée à défaut de la conclusion dudit accord ⁽⁷⁾.

Il n'a pas non plus mis un terme au droit ouvert à l'employeur de s'acquitter de son obligation en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés – géré par l'Agefiph – une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer ⁽⁸⁾. Il a même enrichi le droit existant en précisant que **tout employeur qui n'aurait pas satisfait à son obligation devrait s'en acquitter en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer.**

(1) *Étude d'impact du projet de loi, p. 338.*

(2) *Ibid., p. 341.*

(3) *Ibid., p. 343.*

(4) *Ancien article L. 5212-6 du code du travail.*

(5) *Article L. 5212-8 du code du travail.*

(6) *Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un accord.*

(7) *Article R. 5212-12 du code du travail.*

(8) *Article L. 5212-9 du code du travail.*

Modalités de calcul de la contribution annuelle versée au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés prévu à l'article L. 5214-1 du code du travail

Aux termes de l'article D. 5212-20 du code du travail, la contribution annuelle, avant déductions, est égale au produit :

1. du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants ;
2. par les montants suivants :
 - 400 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
 - 500 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
 - 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut pour les entreprises de 750 salariés et plus.

En revanche, il a revu les modalités de modulation du montant de la contribution susmentionnée. Il a notamment prévu que pourraient être **déduites de ce montant les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail et des travailleurs indépendants handicapés**⁽¹⁾. Ainsi la réforme devait-elle aboutir à ce que le recours des entreprises à ces structures soit valorisé différemment. Toutefois, était-il indiqué dans l'étude d'impact, « *la volonté de ne pas les déséquilibrer [devait conduire] à rechercher un mode de valorisation dans l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qui soit neutre et qui n'ait pas d'impact sur les commandes des entreprises auprès [desdites] structures* »⁽²⁾.

On notera que l'article 67 a aussi réduit le champ des dépenses déductibles qui n'incombent pas à l'entreprise en application d'une disposition législative ou réglementaire à **celles qui sont destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**⁽³⁾.

(1) Article L. 5212-10-1 du code du travail.

(2) Étude d'impact du projet de loi, p. 344.

(3) Articles L. 5212-11 et D. 5212-23 du code du travail.

Les dépenses déductibles du montant de la contribution annuelle mentionnées à l'article L. 5212-11 du code du travail

Aux termes de l'article D. 5212-23 du code du travail, ces dépenses sont relatives :

- à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et à la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap, à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ;
- aux prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux actions de sensibilisation et de formation des salariés réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Toutes ces mesures, guidées par un double souci de modernisation et de simplification des règles alors en vigueur, devaient favoriser **la hausse de l'emploi direct des travailleurs handicapés** et, plus globalement, celle du **taux d'emploi de ces travailleurs**. À cet égard, on rappellera qu'avant le vote de la loi, 26 % des établissements assujettis à l'OETH s'acquittaient de leur obligation en recourant à l'emploi direct uniquement, 52 % s'en acquittaient en recourant à la fois à l'emploi direct, à l'emploi indirect et en versant une contribution à l'Agefiph et 22 % ne recouraient pas du tout à l'emploi direct ⁽¹⁾.

Enfin, on n'omettra pas de rappeler que l'article 67 a imposé à **tous les employeurs**, y compris ceux occupant moins de vingt salariés, **de déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'OETH qu'ils emploient**, de telle sorte que soit mieux connue la réalité de l'emploi des personnes handicapées dans le pays ⁽²⁾.

● Par cohérence avec l'article 67, qui a, à côté des modifications précédemment évoquées, transféré aux organismes de recouvrement des différents régimes de sécurité sociale le contrôle du respect de l'OETH, l'**article 71** a prévu, à l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale, que **les caractéristiques de l'emploi des salariés de l'entreprise** (c'est-à-dire le fait qu'ils sont bénéficiaires de l'OETH) **seraient renseignées dans la DSN**.

● Par symétrie avec le même **article 67**, les **articles 72 à 74** ont fait évoluer, pour le moderniser, **le cadre juridique de l'OETH dans le secteur public**, en tenant naturellement compte des spécificités du secteur. Ces articles, de même que les articles du code du travail qu'ils ont modifiés, ont cependant été abrogés par l'article 90 de la loi du 6 août 2019 ⁽³⁾, qui en a transféré le contenu, en le modifiant

(1) *Étude d'impact du projet de loi, p. 337.*

(2) *Article L. 5212-1 du code du travail.*

(3) *Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.*

néanmoins, au sein de la loi du 13 juillet 1983 ⁽¹⁾. Ils ne font donc pas l'objet d'une évaluation dans le cadre du présent rapport.

2. L'impact des mesures adoptées

D'une manière générale, la refonte du régime de l'OETH a été accueillie positivement par le monde de l'entreprise et le milieu associatif spécialisé. Le maintien de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs dans les entreprises comptant *a minima* vingt salariés, la recherche d'une hausse de la part du taux d'emploi direct dans le taux d'emploi global des travailleurs en question, la simplification des démarches administratives pour les employeurs, pour ne citer que ces exemples, ont dans l'ensemble été salués par les interlocuteurs des rapporteuses. Il ne fait pas de doute, et beaucoup l'ont dit, que les modifications portées par la loi du 5 septembre 2018 ont favorisé, dans de nombreuses structures, la prise en compte des enjeux touchant à l'insertion professionnelle de cette catégorie de travailleurs, ce qui constitue évidemment un motif de satisfaction.

L'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche des travailleurs handicapés (AMEETH) : une mesure efficace du plan de relance ^(*)

Instituée dans le cadre du plan de relance mis en œuvre dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19, l'AMEETH est attribuée aux employeurs pour l'embauche des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance.

Elle s'applique aux embauches réalisées par une entreprise ou une association, indépendamment de leur taille, entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2021. Y sont éligibles les employeurs mentionnés à l'article L. 5134-66 et aux 6^o et 7^o de l'article L. 5424-1 du code du travail établis sur le territoire national, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux et des sociétés d'économie mixte. Les particuliers employeurs n'y sont pas non plus éligibles.

Son montant s'élève au plus à 4 000 euros par salarié. Il est versé à l'employeur trimestriellement sur une année par l'Agence de services et de paiement pour le compte de l'État.

L'aide n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi (parcours emploi compétences, contrat initiative emploi, aide au poste, aide à l'alternance, emploi franc, etc.) au titre du salarié concerné. En revanche, elle est cumulable avec les aides de l'Agefiph.

D'après le ministère du travail, sa mise en place aurait permis près de 27 000 recrutements au 15 janvier 2022 : un tiers des personnes a plus de 50 ans ; une personne sur deux est une femme ; les deux tiers des contrats conclus sont des contrats à durée indéterminée.

^(*) Voir le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

(1) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

● Bien entendu, il est encore un peu tôt pour tirer les enseignements d'une réforme entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020, d'autant que la crise sanitaire a retardé la mise en œuvre de certaines de ses dispositions. Sans surprise, on ne connaît pas déjà l'évolution, depuis cette date, du nombre de travailleurs handicapés employés par les entreprises du secteur privé, ni du nombre de travailleurs handicapés employés par les entreprises du secteur privé assujetties à l'OETH. On sait toutefois, grâce aux informations transmises par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), que **le nombre d'entreprises du secteur privé assujetties à l'OETH est passé de 99 700 en 2018 à plus de 100 600 en 2021**, cette progression étant le fruit du changement des règles de calcul du seuil d'assujettissement présenté plus haut.

Hélas, il n'est guère possible, pour le moment, d'apprécier les effets de ladite réforme sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés, pas plus que sur les modalités par lesquelles les employeurs s'acquittent de l'OETH. Tout au plus sait-on que **le volume des accords agréés par l'autorité administrative conclus par les entreprises est demeuré stable** ⁽¹⁾. Symétriquement, il est difficile d'évaluer l'impact de la réforme sur le taux de chômage de cette catégorie de travailleurs. À ce propos, il ressort des données communiquées aux rapporteuses que la baisse qu'a connue ce taux à compter de l'année 2018 s'est poursuivie jusqu'à la fin de l'année 2020, les demandeurs d'emploi en situation de handicap représentant alors 7,8 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi, contre 8,6 % un an auparavant ⁽²⁾, et même au-delà ⁽³⁾.

Cette évolution doit être analysée avec prudence car, si l'on en croit l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), elle résulte notamment d'un fort recul du nombre de personnes sans emploi en recherche active d'emploi pendant les périodes de restrictions de déplacement. Quoiqu'il en soit, nul n'ignore que les demandeurs d'emploi en situation de handicap continuent d'être particulièrement exposés à des difficultés d'insertion professionnelle et touchés par le chômage de longue durée. C'est pourquoi les pouvoirs publics doivent rester pleinement mobilisés sur ces questions, comme ils l'ont été au cours des années écoulées.

(1) Réponses de la DGEFP au questionnaire adressé par les rapporteuses.

(2) Agefiph, *Observatoire de l'emploi et du handicap*, Emploi et chômage des personnes handicapées, avril 2021, p. 2.

(3) À la fin du mois de juin 2021, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'OETH représentaient 8,3 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

CARACTÉRISTIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

BOE		Tout public (TP)
50 %	Femmes	52 %
51 %	50 ans et +	27 %
37 %	BAC et +	53 %
19 %	Niveau < CAP	15 %
38 %	Faible niveau de qualification (manœuvre, os, employé non qualifié)	30 %
63 %	DE depuis au moins un an	51 %
28 %	DE depuis au moins trois ans	19 %
919 jours	Ancienneté moyenne d'inscription au chômage	706 jours
+36 jours en un an		+38 jours en un an

Source : Agefiph, Observatoire de l'emploi et du handicap, Emploi et chômage des personnes handicapées, octobre 2021, p. 7.

● S'il faudra sans doute attendre encore quelques mois pour que puisse être dressé un premier état des lieux fiable des conséquences en tous genres de la rénovation du cadre juridique de l'OETH, il n'en reste pas moins vrai qu'elle a d'ores et déjà fait émerger un certain nombre d'interrogations, identifiées comme autant de points de vigilance pour l'avenir. Les rapporteuses souhaitent évoquer ici les principales d'entre elles.

En premier lieu, plusieurs de leurs interlocuteurs, issus du milieu associatif principalement, ont fait valoir que **la suppression de la possibilité ouverte aux employeurs de s'acquitter partiellement de l'OETH par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou services d'aide par le travail ou des travailleurs indépendants handicapés présentait le risque de fragiliser ces structures**, par ailleurs mises à rude épreuve au plus fort de la crise sanitaire. Et pour cause, aux dires de l'Inspection générale des finances et de l'Inspection générale des affaires sociales, à la veille de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, près de 60 % des entreprises adaptées réalisaient de la sous-traitance ou des prestations *in situ* et en tiraient en moyenne un peu plus de 35 % de leur chiffre d'affaires quand 44 % d'entre elles réalisaient à la fois de la sous-traitance et des prestations *in situ* ⁽¹⁾.

Selon la DGEFP, certaines entreprises ont cru à tort, au lendemain de l'adoption du texte, que le recours aux secteurs adapté et protégé n'avait plus d'intérêt au regard de l'OETH alors même que, depuis son entrée en vigueur, **les dépenses supportées directement par les entreprises afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services passés avec ces mêmes structures sont valorisées**, certes différemment.

(1) Étude d'impact du projet de loi, p. 354.

Le Gouvernement s'était engagé à ce que la modification du droit soit neutre, d'un point de vue économique, pour les acteurs de ces deux secteurs. Il conviendra de s'assurer que tel aura bien été le cas.

En deuxième lieu, la plupart des personnes entendues par les rapporteuses ont insisté sur le caractère potentiellement déstabilisateur pour les entreprises de **la disparition programmée des accords agréés prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel à destination des travailleurs handicapés**. La DGEFP a reconnu qu'ils étaient un outil efficace pour « *entrer dans la politique en faveur du handicap* »⁽¹⁾ mais qu'ils ne constituaient cependant pas un levier susceptible d'être utilisé sur le long terme en raison de son trop faible impact sur l'emploi direct de ces travailleurs. Il est évident, en tout état de cause, que les entreprises signataires de tels accords devront être étroitement accompagnées au moment de leur disparition. L'Agefiph, à qui ce rôle reviendra en partie, a développé un certain nombre de **solutions pour conseiller les entreprises de différente taille dans la conception et la conduite d'actions au bénéfice desdits travailleurs**. D'autres initiatives bienvenues ont vu le jour, telle la création de la plateforme « Mon Parcours Handicap ». Elles ne manqueront pas, toutes autant qu'elles sont, de servir à l'avenir.

En troisième et dernier lieu, la quasi-totalité des interlocuteurs des rapporteuses a appelé de ses vœux **la réécriture, quand ce n'était pas la suppression pure et simple, de la liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)** (voir ci-après), emplois dont la présence dans l'entreprise entraîne la modulation à la baisse du montant de la contribution versée au titre de l'OETH.

À cet égard, le législateur a opportunément invité les branches professionnelles à **engager des négociations en vue d'élaborer des propositions pour réviser une liste conçue à la fin des années quatre-vingt**⁽²⁾ et qui, de toute évidence, est à la fois obsolète et source de stigmatisation pour les personnes handicapées, considérées à tort comme incapables d'effectuer nombre de tâches⁽³⁾.

Ce travail n'a, pour l'heure, pas abouti. Les rapporteuses en prennent acte mais ne peuvent imaginer que la loi reste lettre morte tant **la révision de la liste des ECAP, à défaut de sa suppression, apparaît nécessaire et cohérente avec l'objectif de promotion d'une société plus inclusive**.

(1) *Audition de M. Fabrice Masi, sous-directeur des parcours d'accès à l'emploi à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.*

(2) *Décret n° 88-77 du 22 janvier 1988 pris pour l'application de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.*

(3) *V de l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

LISTE DES EMPLOIS EXIGEANT DES CONDITIONS D'APTITUDE PARTICULIÈRE (ECAP)
(article D. 5212-25 du code du travail)

Numéro de la nomenclature	Intitulé de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)
389b	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile
389c	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande
480b	Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche
526e	Ambulanciers
533a	Pompiers
533b	Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardes-pêche
534a	Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit
534b	Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés
546a	Contrôleurs des transports (personnels roulants)
546b	Hôtesse de l'air et stewards
546e	Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme)
553b	Vendeurs polyvalents des grands magasins
624d	Monteurs qualifiés en structures métalliques
621a	Chefs d'équipe du gros œuvre et des travaux publics
621b	Ouvriers qualifiés du travail en béton
621c	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
621e	Autres ouvriers qualifiés des travaux publics
621g	Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...)
632a	Maçons qualifiés
632c	Charpentiers en bois qualifiés
632e	Couvreurs qualifiés
641a	Conducteurs routiers et grands routiers
641b	Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun
643a	Conducteurs livreurs et coursiers
651a	Conducteurs d'engins lourds de levage
651b	Conducteurs d'engins lourds de manœuvre
652b	Dockers
654b	Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques)
654c	Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques
656b	Matelots de la marine marchande
656c	Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale
671c	Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton
671d	Aides-mineurs et ouvriers non qualifiés de l'extraction
681a	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
691a	Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers
692a	Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture

B. LES AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Le législateur ne s'est pas contenté, avec la loi du 5 septembre 2018, de donner un nouveau souffle à l'OETH. À côté de cela, il a adopté plusieurs autres mesures destinées à favoriser l'insertion professionnelle mais aussi sociale des personnes en situation de handicap.

• Tout d'abord, il a, à l'**article 68**, entendu **faciliter le recours au télétravail des travailleurs handicapés** – plus précisément des bénéficiaires de l'OETH énumérés à l'article L. 5212-13 du code du travail – et des proches aidants mentionnés à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles. À cette fin, il a modifié l'article L. 1222-9 du code du travail pour prévoir :

– que l'accord collectif relatif au télétravail ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur devrait préciser les modalités d'accès des travailleurs en question à une organisation en télétravail ;

– que, en l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur qui refuserait de répondre favorablement à une demande de recours au télétravail émanant d'une personne relevant de l'une ou l'autre de ces catégories se verrait obligé de motiver sa décision.

Faciliter le recours au télétravail apparaît évidemment comme un choix empreint de bon sens, à plus forte raison dans le contexte actuel. Mais il ne faut pas surestimer l'appétence des travailleurs handicapés pour ce mode d'organisation du travail. Certains y voient en effet, aux dires des représentants associatifs et syndicaux, **un obstacle à une parfaite intégration professionnelle, voire un vecteur de mise à l'écart, et même d'isolement**. Cela explique certainement qu'ils soient plus réservés que les autres travailleurs quant à la perspective de sa généralisation. Une étude réalisée en avril 2021 par l'Institut français d'opinion publique (IFOP) pour l'Agefiph montrait ainsi que 53 % d'entre eux seulement se disaient favorables au développement massif du télétravail, soit 30 points de moins que l'ensemble des salariés ⁽¹⁾. Il n'y a là rien d'étonnant lorsque l'on sait que la crainte d'être davantage isolées constituait la première source d'inquiétude des personnes interrogées, devant les considérations sanitaires et économiques ⁽²⁾.

(1) Étude IFOP pour l'Agefiph, « Un an après le début de la crise du Covid-19 : quel est le vécu des personnes en situation de handicap ? », avril 2021.

(2) Idem.

• Le législateur a ensuite décidé, à l'**article 69**, qu'**un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap serait installé dans les entreprises employant au moins 250 salariés**. Si le dispositif existait déjà dans certaines structures avant le vote de la loi, son introduction en bonne et due forme dans le code du travail – à l'article L. 5213-6-1 – a naturellement constitué un pas dans la bonne direction. Aujourd'hui, il est largement perçu comme **un facteur de progrès pour la situation des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel**, à tel point que 96 % des salariés interrogés par l'IFOP pour le compte de l'Agefiph dans le cadre d'une autre étude réalisée au début de l'année 2021 considéraient l'obligation de désignation d'un référent handicap comme une « *bonne chose* »⁽¹⁾. Pour autant, et de manière quelque peu surprenante en apparence, ce dernier n'est pas toujours identifié comme l'interlocuteur idoine pour évoquer les problématiques liées au handicap (le médecin du travail l'étant davantage), sauf par les travailleurs handicapés eux-mêmes. Cela vient en partie du fait qu'il demeure inconnu de trop nombreux salariés⁽²⁾, ce qui doit conduire les entreprises à communiquer davantage sur le sujet.

Au-delà, la clé du succès du dispositif réside très probablement dans **l'amélioration de la formation de ce nouvel acteur et dans la professionnalisation de son action**, comme cela a été dit à de multiples reprises aux rapporteuses. Dans cette optique, l'Agefiph met à disposition un certain nombre d'outils pour bien appréhender les différentes formes de handicap et adapter la prise en charge, d'une part, et propose des modules de formation à l'échelle des territoires, d'autre part. Ces initiatives, indispensables, méritent d'être saluées. Elles devront être évaluées à moyen terme et faire l'objet d'ajustements en tant que de besoin.

On ne connaît pas avec exactitude le nombre de référents handicap. Ils étaient au minimum 1 300 au printemps 2021⁽³⁾. Ils sont probablement un peu plus nombreux à présent. Quoi qu'il en soit, il n'est pas possible, pour l'heure, de savoir dans quelle mesure les entreprises employant au moins 250 salariés respectent la loi. Mais cela pourrait changer le jour où le recensement des référents handicap au moyen de la DSN évoqué par la DGEFP sera possible⁽⁴⁾. Les rapporteuses espèrent que cette évolution interviendra à un horizon proche, de sorte que les entreprises récalcitrantes soient incitées à agir en responsabilité. Car, outre son utilité pour les travailleurs handicapés déjà en poste, le dispositif pourrait, à terme, favoriser la hausse du taux d'emploi de ces travailleurs.

(1) *Étude IFOP pour l'Agefiph, « Quelles sont les connaissances et attentes des salariés à l'égard de leur employeur ? », mars 2021.*

(2) *52 % des salariés savent que les entreprises d'au moins 250 salariés ont l'obligation de nommer un référent handicap, d'après l'étude IFOP pour l'Agefiph intitulée « Quelles sont les connaissances et attentes des salariés à l'égard de leur employeur ? ».*

(3) https://www.lemonde.fr/emploi/article/2021/03/30/le-referent-handicap-encore-peu-visible-en-entreprise_6074949_1698637.html.

(4) *Ce recensement serait effectué à l'occasion des déclarations des entreprises au titre de l'OETH.*

● Aux **articles 80 et 81**, enfin, le législateur a transposé deux directives de l'Union européenne visant, pour la première, à **améliorer l'accessibilité pour les personnes handicapées des sites internet des organismes relevant du secteur public** ⁽¹⁾ et, pour la seconde, à **faciliter l'accès des personnes atteintes d'un handicap visuel à certaines œuvres protégées** ⁽²⁾.

Fondamentales, les dispositions introduites dans notre *corpus* juridique par la loi du 5 septembre 2018 ne peuvent malheureusement faire l'objet d'une évaluation dans le cadre du présent travail, les rapporteuses n'ayant pas reçu d'éléments d'information exploitables à cette fin. Cela est regrettable car ces questions revêtent des enjeux capitaux. Il conviendra donc de s'assurer que les dispositions évoquées plus haut auront bel et bien trouvé une application concrète.

C. LE RENFORCEMENT DU CADRE D'INTERVENTION DES ENTREPRISES ADAPTÉES

1. Les dispositions de la loi

● L'**article 76** a procédé à une importante révision des dispositions encadrant l'**intervention des entreprises adaptées**.

Premièrement, il a réécrit l'article L. 5213-13 du code du travail pour prévoir que **l'agrément de ces entreprises par l'État** – en l'espèce, le préfet de région – **prendrait la forme d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)** ⁽³⁾, lequel remplacerait le contrat d'objectifs triennal (COT), afin de leur donner plus de visibilité, notamment s'agissant du soutien financier sur lequel elles peuvent compter.

Deuxièmement, il a introduit à l'article L. 5213-13-1 un certain nombre de règles nouvelles :

– celle, d'abord, selon laquelle ces entreprises doivent contribuer au **développement des territoires** et promouvoir un **environnement économique inclusif** favorable aux femmes et aux hommes en situation de handicap ;

– celle, ensuite, selon laquelle elles doivent orienter leur recrutement en direction des **personnes qui se trouvent éloignées ou même exclues du marché du travail en raison de leur handicap**, les conditions du recrutement étant par ailleurs simplifiées ;

(1) Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

(2) Directive (UE) 2017/1564 du Parlement européen et du Conseil du 13 septembre 2017 sur certaines utilisations autorisées de certaines œuvres et d'autres objets protégés par le droit d'auteur et les droits voisins en faveur des aveugles, des déficients visuels et des personnes ayant d'autres difficultés de lecture des textes imprimés et modifiant la directive 2001/29/CE sur l'harmonisation de certains aspects du droit d'auteur et des droits voisins dans la société de l'information.

(3) Aux termes de l'article R. 5213-65 du code du travail, ce contrat peut être conclu pour une durée maximale de cinq ans.

– celle, enfin, selon laquelle elles doivent employer des **proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés**, que l'article D. 5213-63 du code du travail a fixé à respectivement **55 %** et **100 %**, alors que l'article L. 5213-13 disposait, avant la réforme, qu'elles devaient compter parmi leurs effectifs de production – et non parmi leurs effectifs globaux – **80 %** de travailleurs handicapés au minimum.

Troisièmement, il a simplifié **le cadre juridique du soutien financier de l'État à destination de ces entreprises** en substituant à l'aide au poste forfaitaire et à la subvention spécifique, toutes deux prévues à l'article L. 5213-19 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi du 5 septembre 2018, une **aide financière unique** chargée de contribuer « *à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à [l'emploi des travailleurs handicapés]* ».

Précisions sur le régime de l'aide financière versée aux entreprises adaptées
(*article R. 5213-76 du code du travail*)

L'emploi des personnes mentionnées à l'article L. 5213-13-1 ou l'accomplissement de la mission prévue à l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire auprès des personnes détenues reconnues travailleurs handicapés ayant signé un acte d'engagement par les entreprises adaptées ouvre droit à une aide financière dans la limite de l'enveloppe financière fixée par l'avenant au contrat conclu avec le préfet de région.

Le montant de l'aide financière contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés peut varier pour tenir compte de l'impact du vieillissement de ces travailleurs ou de l'implantation en milieu pénitentiaire de l'entreprise adaptée. L'aide est versée mensuellement à l'entreprise pour chaque poste de travail occupé en proportion du temps de travail effectif ou assimilé. Le cas échéant, le montant de l'aide est réduit à due proportion du temps de travail effectif ou assimilé d'occupation des postes.

Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe le montant de l'aide prévue au présent article. Chaque année, cette aide est revalorisée en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance. Cet arrêté peut fixer à Mayotte un montant spécifique des aides financières en fonction de l'évolution du salaire minimum de croissance en vigueur à Mayotte.

● Parallèlement à la révision de ces dispositions de portée générale, le législateur a adopté trois articles ayant vocation à **dynamiser l'activité du secteur**.

Le premier, l'**article 77**, devait permettre aux **personnes détenues en situation de handicap de participer à une activité professionnelle dans le cadre du travail adapté** afin de favoriser l'acquisition par ces dernières d'une expérience professionnelle propice à la réinsertion. Les mesures réglementaires ayant été prises au printemps 2021, le dispositif ne peut faire l'objet d'une évaluation à ce jour. Le ministère du travail a néanmoins fait savoir aux rapporteuses que dix entreprises adaptées, occupant 150 ETP ⁽¹⁾, devraient exercer en milieu pénitentiaire durant la

(1) Cela correspond à l'objectif défini.

phase pilote de deux ans qui s'est ouverte avec la publication des décrets, le 31 mars 2021 ⁽¹⁾.

Les deuxième et troisième, les **articles 78 et 79**, prévoyaient la mise en œuvre, jusqu'au 31 décembre 2022, de deux dispositifs expérimentaux destinés à **favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés vers les autres entreprises, en recourant au contrat à durée déterminée** (dispositif baptisé « CDD tremplin ») dans le premier cas, **en facilitant l'émergence de structures de travail temporaire tournées vers les travailleurs handicapés** et capables de promouvoir en situation de travail les compétences et acquis de l'expérience de ces travailleurs auprès des employeurs autres que des entreprises adaptées dans le second cas.

2. L'impact des mesures adoptées

Il est un peu tôt pour évaluer l'impact de la réforme du cadre d'intervention des entreprises adaptées, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, d'autant que sa mise en œuvre s'est rapidement inscrite dans le contexte de la crise sanitaire, ainsi que n'ont pas manqué de le souligner les acteurs du secteur reçus par les rapporteuses.

- Ce que l'on sait, c'est que le nombre de travailleurs handicapés employés par des structures relevant de cette catégorie a légèrement diminué entre 2019 et 2020, passant de 37 366 à 36 781 (– 1,5 %), et que le nombre d'entreprises adaptées s'élevait à 704 en 2021, soit 10 % de moins que deux ans plus tôt. Selon la DGEFP, cette diminution ne doit cependant pas être interprétée comme un recul de leur présence sur le territoire. En réalité, elle s'explique par le fait qu'un seul CPOM regroupe l'ensemble des établissements d'un même organisme signataire sur un territoire régional donné alors que, sous le régime antérieur, chaque établissement concluait un COT.

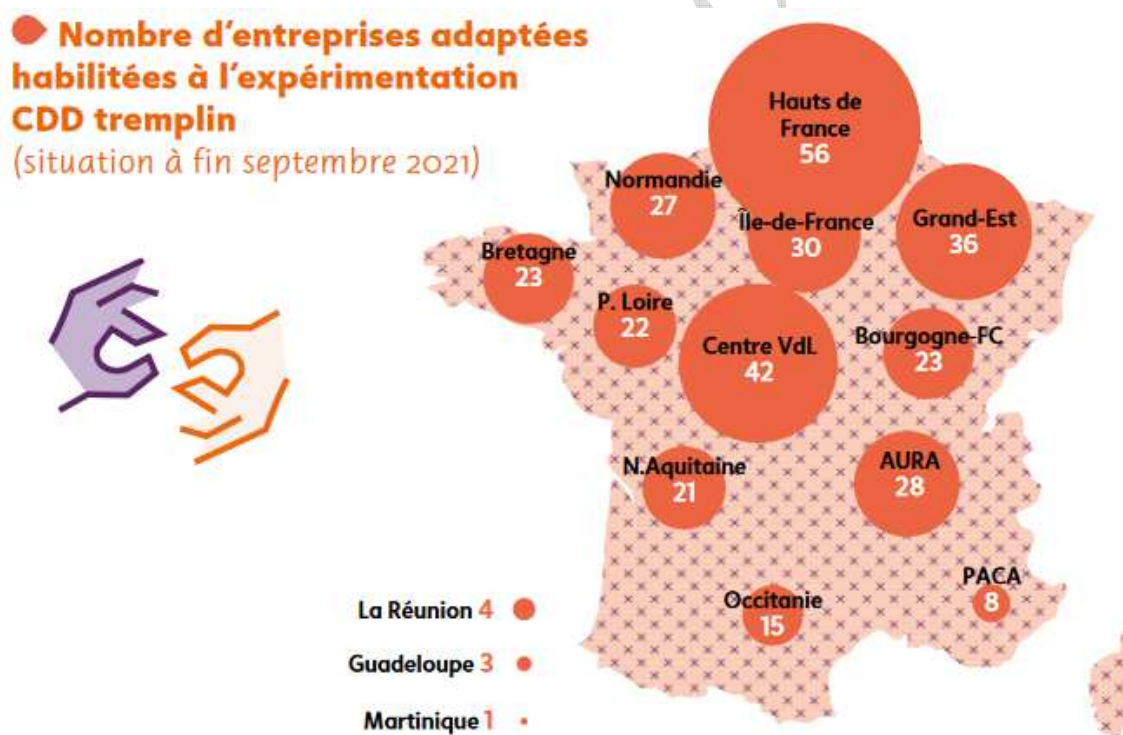
Ce que l'on constate, par ailleurs, c'est que **les services de l'État accordent une importance croissante à la qualité de l'accompagnement des travailleurs handicapés par les entreprises adaptées**, dont les engagements en la matière sont formalisés dans les CPOM, ce dont on ne peut que se féliciter.

- Il faudra patienter encore quelques temps pour mesurer les effets de la réforme sur l'évolution du profil des personnes recrutées par les entreprises adaptées. À l'heure actuelle, le seul enseignement que l'on peut tirer, c'est que le public bénéficiaire du dispositif dit « CDD tremplin » est plus féminin (+ 7 points) et plus jeune que le public traditionnellement employé par ces entreprises.

(1) L'article 77 a modifié l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Cet article a été abrogé par l'article 21 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire sans que le principe de l'implantation des entreprises adaptées en détention ne soit remis en question.

Il faudra également attendre pour être en capacité d'apprécier les conséquences de la réforme sur la mobilité des salariés desdites entreprises et savoir si l'inscription de leur intervention dans une logique plus entrepreneuriale que par le passé aura joué favorablement sur l'insertion professionnelle des salariés en question. L'évaluation en cours des expérimentations évoquées plus haut, toutes deux prorogées jusqu'au 31 décembre 2023, constituera un éclairage utile à cet égard. Ce qui ressort des premiers éléments d'information transmis par la DGEFP, c'est que les entreprises adaptées, une fois passé le pic de la crise sanitaire et économique qui les a durement touchées ⁽¹⁾, se sont progressivement saisies des possibilités offertes par la loi.

À compter du second semestre de l'année 2020, le nombre d'entreprises habilitées à conclure un « CDD tremplin » a régulièrement augmenté pour atteindre près de 340 aujourd'hui ⁽²⁾. Quant au nombre de contrats de ce type conclus depuis le lancement de l'expérimentation, il s'élève à plus de 2 800. Si, de l'aveu de la DGEFP, ce nombre n'est pas à la hauteur des ambitions initiales, il faut espérer que la situation évolue positivement en 2022 à la faveur de la reprise économique.



Source : Agefiph, Observatoire de l'emploi et du handicap, Emploi et chômage des personnes handicapées, octobre 2021, p. 12.

(1) D'après les informations communiquées par la DGEFP, la crise a entraîné la fermeture temporaire de 82 % des entreprises adaptées.

(2) Voir l'arrêté du 23 septembre 2021 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Bien plus réduit est le **nombre d'organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT) puisqu'on en recense simplement une quinzaine** ⁽¹⁾. Mais cela vient en partie du fait que le dispositif a vu le jour plus récemment. En tout état de cause, sa mise en œuvre a permis la conclusion de **254 contrats en 2020 et de plus de 220 au cours des quatre premiers mois de l'année 2021**. Il faut espérer, là encore, que la tendance à la hausse observée depuis plusieurs mois se poursuive en 2022.

Les rapporteuses tiennent à saluer l'action conduite par le Gouvernement en faveur des entreprises adaptées depuis le début du quinquennat en général, et dans le contexte de la crise sanitaire en particulier. Elles se félicitent que des moyens budgétaires adéquats aient été dégagés pour accompagner la transformation du cadre d'intervention de ces entreprises et voient notamment dans la création du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées (FATEA) une excellente initiative.

Appel à projets financés par le FATEA (année 2021)

Le soutien aux entreprises adaptées au titre de l'appel à projets lancé en 2021 s'articule autour de trois axes d'intervention prioritaires :

- **Axe d'intervention prioritaire n° 1** : soutenir le développement du volume d'affaire dans les entreprises adaptées : soutien à l'investissement productif, ingénierie financière (prospection financière et montage de tours de table financiers), stratégie marketing, prospection commerciale, appui à la réponse individuelle ou collective aux achats inclusifs (commande publique ou privée avec ou sans clauses sociales) en lien avec toutes les filières favorisant les synergies entre les entreprises adaptées elles-mêmes et avec les autres entreprises du milieu ordinaire de travail ;
- **Axe d'intervention prioritaire n° 2** : créer et professionnaliser la fonction ressources humaines (RH) mutualisée entre entreprises adaptées, en particulier par la création d'emplois partagés. Cet axe vise à doter ou consolider les RH dédiées à l'ingénierie de parcours des salariés reconnus travailleurs handicapés (par exemple, développement de la formation ou constitution d'un vivier) ;
- **Axe d'intervention prioritaire n° 3** : créer des emplois de façon ciblée dans les entreprises adaptées : création d'activité dans des territoires peu ou pas dotés en entreprises adaptées (EA nouvelles, EATT, EA en établissement pénitentiaire).

Source : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/appel_a_projets_fatea_2021.pdf.

*

(1) Voir l'arrêté du 23 septembre 2021 fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire.

Le manque de recul rend malaisée l'évaluation des principales mesures relatives à l'entreprise inclusive. Est-ce à dire que rien n'a changé entre le moment de l'adoption de la loi et le moment où ces lignes ont été écrites ? Assurément pas. Les rapporteuses observent ainsi avec satisfaction que la perception des entreprises, des salariés et du grand public sur l'emploi des personnes en situation de handicap a évolué dans le bon sens au cours des années récentes. C'est en effet ce qui ressort du baromètre de l'Agefiph publié en décembre 2020 sur la question. On y apprend que les dirigeants d'entreprise étaient, cette année-là, moins nombreux à juger difficile le recrutement d'une personne handicapée (62 %, – 9 points par rapport à 2019) et, symétriquement, plus nombreux à se dire prêts à en embaucher davantage (67 %, + 9 points par rapport à 2019) ⁽¹⁾. On y apprend, en outre, qu'une **proportion significative d'employeurs (trois dirigeants sur quatre) disait voir dans l'emploi de ces personnes une opportunité, voire une source de progrès pour l'organisation et l'entreprise** ⁽²⁾. Tout cela est évidemment encourageant.

*

Enfin, les rapporteuses constatent, réponse de la DGEFP à l'appui, que les mesures réglementaires nécessaires à l'application des dispositions du chapitre I^{er} du titre III de la loi ont été prises, à l'exception d'un décret relatif à la taxation d'office des entreprises ne remplissant pas leurs obligations en matière d'emploi des travailleurs handicapés, qui devrait être publié prochainement.

(1) Agefiph, *Observatoire de l'emploi et du handicap*, L'emploi des personnes en situation de handicap, décembre 2020, p. 2.

(2) Idem.

II. LES MESURES RELATIVES AU DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS ET À LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Au cours des années récentes, **le législateur a modifié à plusieurs reprises le cadre juridique du détachement des travailleurs aux fins de lutter plus efficacement contre les fraudes et la concurrence sociale déloyale**. La loi du 5 septembre 2018 l'a, pour sa part, fait évoluer dans une triple perspective : adapter les exigences administratives pour certaines situations de détachement peu « fraudogènes », sanctionner plus sévèrement les manquements des entreprises aux règles de droit, combattre avec plus de fermeté le travail illégal.

Si les mesures contenues dans la loi ont été saluées par les représentants des secteurs particulièrement concernés par le détachement des travailleurs – l'agriculture et le bâtiment et les travaux publics (BTP) notamment –, beaucoup d'entre elles, il faut le reconnaître, n'ont pas encore produit tous leurs effets et sont donc difficilement évaluables. Cela s'explique naturellement par leur caractère récent. Mais cela vient aussi du fait que le nombre de travailleurs détachés sur le territoire national a connu une baisse significative en 2020 en raison de la crise sanitaire. Il n'est donc guère surprenant qu'il soit malaisé, même au début de l'année 2022, de porter une appréciation quantitative et plus encore qualitative sur nombre de ces mesures.

A. L'ADAPTATION DES EXIGENCES ADMINISTRATIVES POUR CERTAINES SITUATIONS DE DÉTACHEMENT

1. Les dispositions de la loi

Depuis la loi du 10 juillet 2014 ⁽¹⁾, l'employeur qui détache un salarié en France est tenu, en application des I et II de l'article L. 1262-2-1 du code du travail, **d'adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail et de désigner un représentant de l'entreprise sur le territoire national chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle**. Or, à la veille de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Gouvernement faisait le constat que le renforcement des exigences et formalités administratives nécessaires au contrôle du détachement des travailleurs – qui ne se résumait pas aux éléments susmentionnés – avait certes produit des effets positifs en termes de lutte contre la fraude mais que leur « caractère général et indifférencié » ⁽²⁾ n'en pesait pas moins sur l'activité habituelle et normale des entreprises. Il faisait valoir, plus précisément, que « cette législation [avait] pu faire l'objet de difficultés d'application et d'incompréhension par les partenaires institutionnels et économiques européens, qui interviennent de façon récurrente en France en cherchant de bonne foi à se conformer aux normes sociales et formalités administratives nationales » et que, du reste, « ces formalités administratives n'apparais[sent] pas systématiquement pertinentes et utiles à

(1) Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

(2) Étude d'impact du projet de loi, p. 395.

l'action de contrôle dans des secteurs et pour des activités peu soumises au dumping social ou à des atteintes aux droits des salariés détachés »⁽¹⁾.

Aussi les articles 89 à 91 de la loi avaient-ils pour objet d'assouplir le cadre juridique alors en vigueur en aménageant les procédures de déclaration dans un certain nombre de cas particuliers.

● **L'article 89** a inséré dans le code du travail un article L. 1262-6 aux fins de **dispenser des obligations prévues aux I et II de l'article L. 1262-2-1 les employeurs ayant recours au détachement**, hormis pour compte propre⁽²⁾, **pour des prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'événements ponctuels** et dont les salariés exercent une activité dans **certains secteurs** définis par arrêté du ministre chargé du travail⁽³⁾.

En application de l'article 1^{er} de l'arrêté du 4 juin 2019 établissant la liste des activités mentionnées à l'article L. 1262-6 du code du travail, les travailleurs concernés sont :

1° Les artistes, dans les domaines du spectacle vivant, de la production et diffusion cinématographique et audiovisuelle et de l'édition phonographique dans la mesure où les interventions des salariés ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas quatre-vingt-dix jours sur douze mois consécutifs. Cette exemption exclut les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites dédiés aux manifestations mentionnées au présent alinéa ;

2° Les sportifs, les arbitres, membre de l'équipe d'encadrement des sportifs, délégués officiels rattachés à la pratique ou l'organisation dans le cadre de manifestations sportives, dans la mesure où les interventions ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas quatre-vingt-dix jours sur douze mois consécutifs. Cette exemption exclut les activités de montage ou de démontage d'équipements ou d'installations provisoires, de restauration, de transport, de surveillance et de sécurité des sites dédiés aux manifestations sportives ;

3° Les apprentis en mobilité temporaire dans une entreprise ou un établissement situé en France au sens des articles L. 6222-42 à L. 6222-44 dans le cadre de leur formation théorique ou pratique, en exécution d'une convention tripartite ou, à défaut d'une telle convention, lorsque la présence de l'apprenti n'est pas liée à la réalisation d'une prestation sur le territoire national à laquelle il participe. Cette exemption est applicable dans la mesure où la présence sur le territoire national justifiée par la mobilité ne dépasse pas douze mois consécutifs ;

4° Les colloques, séminaires et manifestations scientifiques ainsi que les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs et chercheurs invités, dans la mesure où les interventions ou la présence sur le territoire national justifiées par l'exécution des prestations ne dépasse pas douze mois consécutifs.

(1) Idem.

(2) Il doit s'agir d'un détachement réalisé soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France, soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe (1° et 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail).

(3) Sont exclues du champ d'application de l'article L. 1262-6 les entreprises de travail temporaire définies à l'article L. 1251-2 du code du travail et les agences de mannequins définies à l'article L. 7123-12 du même code.

Il a également ouvert la voie à ce que les mêmes employeurs bénéficient d'adaptations pour l'application de l'article L. 1263-7, qui leur impose d'être en mesure de présenter à l'inspection du travail, sur le lieu de réalisation de la prestation, des documents traduits en langue française permettant de vérifier qu'ils respectent les règles du code du travail en matière de détachement temporaire de salariés.

● **L'article 90** a inséré dans le même code un article L. 1263-8 reconnaissant à l'autorité administrative, saisie par un ou plusieurs employeurs détachant de manière **récurrente** des salariés, hormis pour compte propre ⁽¹⁾, **la faculté d'aménager, pour une durée maximale d'un an, les modalités selon lesquelles les obligations prévues aux I et II de l'article L. 1262-2-1 et à l'article L. 1263-7 sont satisfaites dès lors que sont apportées les informations attestant du respect des dispositions constituant le « noyau dur » des droits des salariés** énumérées à l'article L. 1262-4.

Qu'est-ce que le « noyau dur » des droits des salariés ?
(I de l'article L. 1262-4 du code du travail)

L'employeur détachant temporairement un salarié sur le territoire national lui garantit l'égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national, en assurant le respect des dispositions légales et des stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5° Exercice du droit de grève ;
- 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8° Rémunération au sens de l'article L. 3221-3, paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;
- 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;

(1) Il doit s'agir d'un détachement réalisé soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France, soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe (1° et 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail).

10° Travail illégal ;

11° Remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondants à des charges de caractère spécial inhérentes à sa fonction ou à son emploi supportés par le salarié détaché, lors de l’accomplissement de sa mission, en matière de transport, de repas et d’hébergement.

● **L’article 91 a supprimé l’obligation pour l’employeur détachant un ou plusieurs salariés pour son propre compte (cas prévu au 3° de l’article L. 1262-1 du code du travail) d’adresser une déclaration préalable à l’inspection du travail et de désigner un représentant de l’entreprise sur le territoire national.**

Ces différentes mesures de simplification administrative, précisées par un décret du 4 juin 2019 ⁽¹⁾, devaient permettre « *de développer la compétitivité de la France dans un contexte économique international extrêmement concurrentiel et de favoriser les échanges, la production et l’innovation entre les États* » ⁽²⁾. Elles devaient aussi conduire certaines entreprises à faire des économies, les formalités et exigences administratives s’imposant à elles représentant un coût financier et humain non négligeable.

2. L’impact des mesures adoptées

● De l’avis de la direction générale du travail (DGT), il est, pour le moment, difficile de mesurer l’impact que ces dispositions ont eu sur l’évolution du nombre de travailleurs détachés en France en raison du peu de recul disponible. On sait néanmoins que **ce nombre a fortement diminué en 2020** – à hauteur de 25 % – du fait de la crise sanitaire et de ses conséquences sur les mouvements de personnes dans l’Union européenne. On sait également que le taux de croissance annuel des détachements de travailleurs dans notre pays s’établissait auparavant à 6 % environ, après avoir atteint 10 % et même 50 % entre 2016 et 2017.

Selon la DGT, c’est dans le secteur du **spectacle** que la dispense de déclaration préalable à l’inspection du travail et de désignation d’un représentant de l’entreprise sur le territoire national chargé d’assurer la liaison avec les agents de contrôle devrait avoir les effets les plus marqués. Mais il est encore trop tôt pour noter une quelconque évolution en la matière. Tout au plus est-il établi que le nombre de déclarations de détachement dans ce secteur était demeuré stable entre 2018 et 2019 (aux alentours de 5 900 chaque année).

● Il est, par ailleurs, difficile de suivre l’évolution des manquements au « noyau dur » des droits des salariés. Les manquements non contrôlés ne sont évidemment pas comptabilisés. Surtout, ce ne sont pas les manquements eux-mêmes mais les suites administratives ou pénales qui y sont données qui sont enregistrées, étant observé qu’une sanction peut concerner plusieurs manquements.

(1) Décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal.

(2) Étude d’impact du projet de loi, p. 399.

À cet égard, il apparaît que **le nombre de sanctions prononcées à la suite de manquements substantiels a eu tendance à augmenter depuis 2017** (sauf en 2020). Mais il est très compliqué, lorsque l'on essaye de comprendre l'origine du phénomène, de savoir dans quelle mesure il est le résultat des comportements des entreprises, d'un côté, et de l'intensification de l'action de l'inspection du travail, d'un autre côté.

- Il est malaisé, au demeurant, d'évaluer précisément les conséquences des dispositions présentées plus haut sur l'action de l'inspection du travail même s'il y a des raisons de penser que l'assouplissement des règles devrait lui permettre de prioriser ses interventions sur les activités les plus sujettes à la fraude.

*

Les rapporteuses observent que le décret en Conseil d'État prévu à l'article 90 de la loi n'a pas été pris. Elles savent que sa rédaction suppose un important travail préalable de concertation avec les États étrangers, que la crise sanitaire a retardé pour des raisons faciles à comprendre. Elles n'en forment pas moins le vœu que ce travail puisse être finalisé dans les meilleurs délais de sorte que le décret paraisse et que la mesure puisse enfin entrer en vigueur.

B. LE RENFORCEMENT DES OUTILS DE CONTRÔLE ET DE L'EFFECTIVITÉ DES SANCTIONS ADMINISTRATIVES

1. Les dispositions de la loi

- À titre liminaire, il convient de rappeler que l'**article 92** a supprimé la **contribution forfaitaire** – dite « droit de timbre » – **dont tout employeur établi hors de France détachant un salarié sur le territoire national devait s'acquitter** en vertu de l'article L. 1262-4-6 du code du travail pour compenser les coûts de mise en place et de fonctionnement du système dématérialisé de déclaration et de contrôle ⁽¹⁾. Le législateur a fait œuvre utile en abrogeant un **dispositif demeuré inappliqué** du fait des contraintes techniques fortes tenant au recouvrement des sommes dues et générateur, au surplus, d'une « *grande inquiétude chez les employeurs établis à l'étranger pour la réalisation de prestations de services en France* » ⁽²⁾.

Parallèlement, il a adopté un certain nombre de mesures destinées à renforcer l'arsenal de contrôle et de sanctions des comportements prohibés par le code du travail.

(1) Elle avait été fixée à 40 euros par salarié détaché par le décret n° 2017-751 du 3 mai 2017 relatif à la contribution destinée à compenser les coûts de mise en place du système dématérialisé de déclaration et de contrôle des détachements de travailleurs.

(2) Étude d'impact du projet de loi, p. 403.

● À l'article 95, il a rehaussé le **montant maximal des amendes administratives** – fixé à l'article L. 1264-3 – **encourues par l'employeur qui détache des salariés**, en premier lieu, **le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage**, en second lieu, **en cas de manquement à leurs obligations respectives visées aux articles L. 1264-1 et L. 1264-2**. De 2 000 euros au plus par salarié détaché, ce montant a été porté à 4 000 euros au plus. Par cohérence, le montant maximal de l'amende sanctionnant la réitération a été multiplié par deux également et est passé de 4 000 euros à 8 000 euros. En outre, le délai pendant lequel la réitération peut être constituée a été allongé et porté à deux ans, contre un an auparavant.

● À l'article 96, il a imposé au **donneur d'ordre** ou au **maître d'ouvrage** qui contracte avec un prestataire de services détachant des salariés de **vérifier que celui-ci s'est acquitté, le cas échéant, du paiement des sommes dues au titre des amendes administratives**. Il a, de surcroît, ouvert aux agents de contrôle de l'inspection du travail le droit d'enjoindre à l'employeur qui ne s'est pas acquitté du paiement des sommes dues au titre des mêmes amendes de faire cesser la situation dans un certain délai. Enfin, il a inséré dans le code du travail un article L. 1263-4-2 aux fins de permettre à l'autorité administrative d'ordonner **l'interdiction d'une prestation de services pour une durée de deux mois renouvelable aux dépens de l'employeur étranger détachant des salariés qui ne se serait pas acquitté du paiement des amendes administratives déjà notifiées**, cette sanction apparaissant comme *« la plus dissuasive à la main de l'autorité administrative en cas de manquement du prestataire »* ⁽¹⁾.

● À l'article 97, il a supprimé le **caractère suspensif des recours formés contre les titres de perception des amendes**.

D'après le Gouvernement, ces mesures devaient permettre *« de réprimer plus fortement et de dissuader plus efficacement les manquements au " noyau dur " des droits garantis aux salariés détachés (salaire minimum, repos, durée maximale de travail, conditions d'hébergement) d'une part, et d'assurer le recouvrement plus systématique des amendes administratives infligées aux entreprises étrangères d'autre part »* ⁽²⁾.

2. L'impact des mesures adoptées

● Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de la hausse du montant maximal des amendes encourues par les entreprises irrespectueuses du cadre légal sur l'évolution du montant moyen des amendes effectivement prononcées par l'autorité administrative ou sur le nombre de manquements recensés. La DGT fait toutefois observer que **ce montant moyen se situait déjà à un niveau élevé** compte tenu des consignes de fermeté communiquées aux services et admet que les modifications apportées au dispositif visaient en réalité *« moins à augmenter mécaniquement le montant moyen qu'à sécuriser les montants [...] prononcés et à*

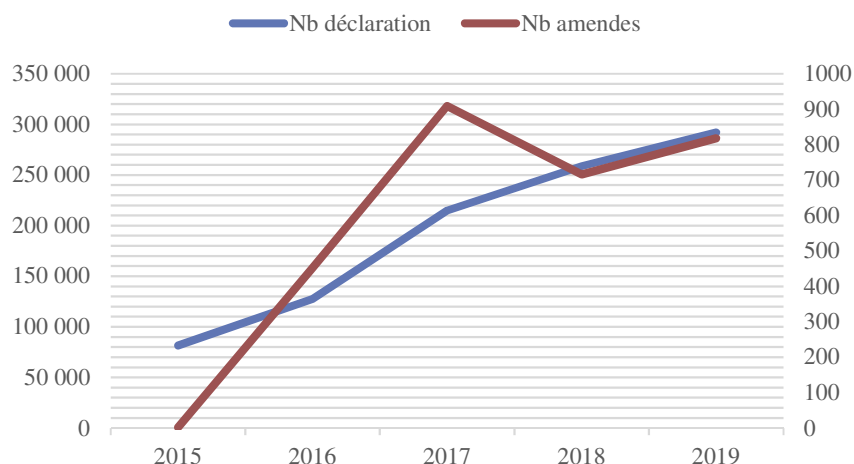
(1) *Étude d'impact du projet de loi, p. 404.*

(2) *Idem.*

donner plus de latitude aux services pour prononcer les amendes au niveau adéquat »⁽¹⁾.

Elle indique, par ailleurs, que de nombreux donneurs d'ordre ou maîtres d'ouvrage ont mis en place un suivi renforcé des obligations pesant sur eux, ce qui constitue évidemment un facteur de progrès.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCLARATIONS ET DU NOMBRE D'AMENDES ENTRE 2015 ET 2019



Source : direction générale du travail.

● De son côté, **le taux de recouvrement des amendes est demeuré stable** puisqu'il est passé de 54 % en 2016 à 55 % en 2019⁽²⁾. Mais cela ne doit pas susciter d'inquiétude particulière dans la mesure où, de l'aveu de la DGT elle-même, le taux était « très élevé » à la veille de l'adoption de la loi, en tout cas bien supérieur aux prévisions initiales.

Il convient cependant de souligner qu'un certain nombre d'obstacles a pu empêcher que ce taux atteigne 100 % jusqu'à présent, et ce en dépit de la faculté reconnue à l'autorité administrative d'ordonner l'interdiction d'une prestation de services sur le territoire national, pourtant dissuasive. D'abord, une part importante des entreprises sanctionnées a formé un recours contre les décisions de l'autorité administrative. Il est vrai que le recours n'est plus suspensif, mais cette disposition a rencontré quelques difficultés de mise en œuvre, si bien que le recouvrement des sommes dues a pu connaître, même après le vote de la loi, un retard de plusieurs mois. Ensuite, un certain nombre d'entreprises sanctionnées a fait le choix de ne plus détacher de salariés en France. À cet égard, il ressort des conclusions d'un travail exploratoire de croisement des données relatives aux déclarations (SIPSI) et au recouvrement (CHORUS) que, sur les 2 253 entreprises étrangères sanctionnées entre 2015 et 2020, 305 (soit 13 % seulement) ont de nouveau détaché un ou plusieurs salariés en 2021, parmi lesquelles 68 (soit 3 %) n'avaient pas payé au moins une amende précédemment notifiée.

(1) Réponses de la DGT au questionnaire adressé par les rapporteuses.

(2) Les rapporteuses n'ont pas été destinataires de données plus récentes.

En définitive, si l'interdiction mentionnée plus haut présente assurément un caractère dissuasif, elle ne suffit pas à prévenir les manquements des entreprises ou à garantir un taux de recouvrement parfait des amendes. Un axe de progrès consisterait peut-être, comme le suggère la DGT, à mettre en œuvre la procédure de recouvrement transfrontalier prévue à l'article 15 de la directive 2014/67 UE ⁽¹⁾, procédure qui présente l'avantage de permettre la sanction des entreprises qui décident de ne plus détacher de salariés en France.

C. LA CONSOLIDATION DE L'ARSENAL JURIDIQUE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

1. Les dispositions de la loi

● L'article 98 a étendu à **toutes les situations de fraudes constatées en matière de travail illégal** la possibilité reconnue à l'autorité administrative de prononcer **la fermeture d'une entreprise sous la forme d'une cessation temporaire d'activité**. Plus précisément, il a modifié l'article L. 8272-2 du code du travail aux fins que celui-ci prévoit que, lorsque l'activité de l'entreprise est exercée « *dans tout lieu autre que son siège ou l'un de ses établissements, la fermeture temporaire prend la forme d'un arrêt de l'activité de l'entreprise sur le site dans lequel a été commis l'infraction ou le manquement* ».

Selon le Gouvernement, cette modification s'imposait pour **mieux lutter contre les situations de travail illégal identifiées dans certains secteurs autres que celui du BTP**, dans lequel la mesure s'appliquait déjà. Ainsi, étaient notamment susceptibles d'être concernées ⁽²⁾ :

- les entreprises de mise à disposition de travailleurs détachés intérimaires dans des exploitations agricoles ;
- les entreprises des secteurs de la propreté ou du gardiennage intervenant dans l'enceinte d'un établissement industriel ;
- les entreprises intervenant dans divers salons et foires au gré de leur calendrier pour y accomplir des actes de commerces dans le secteur alimentaire ;
- les entreprises organisant des spectacles vivants.

(1) Directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

(2) Étude d'impact du projet de loi, p. 411.

● L'**article 99** a complété l'article L. 8221-3 du même code pour y faire figurer un nouveau cas d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité, composante du travail illégal, constituée dès lors que l'employeur se prévaudrait « *des dispositions applicables au détachement de salariés [alors qu'il] exerce[rait] dans l'État sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou [alors qu'il exercerait] son activité [...] sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue* ».

Le Gouvernement reconnaissait, dans l'étude d'impact, que ce dispositif ne constituait pas « *une véritable création juridique mais une simple liaison entre les articles relevant des fraudes au détachement et les dispositions existantes en matière de lutte contre le travail illégal* »⁽¹⁾. Il faisait valoir, au demeurant, que « *[l]'option retenue vis[ait] à simplifier l'appréhension des règles du détachement de salariés, et les éléments constitutifs d'un recours frauduleux* »⁽²⁾.

● L'**article 102** a modifié l'article L. 8224-3 dudit code aux fins de rendre **obligatoire** – mais pas automatique, le juge conservant une marge d'appréciation pour satisfaire au respect du principe constitutionnel d'individualisation des peines – **le prononcé de la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision de condamnation du chef de travail dissimulé lorsque l'infraction est commise, par une personne physique ou morale, en bande organisée.**

Avec cette modification, le Gouvernement entendait « *accroître le caractère dissuasif de la sanction du travail dissimulé dans les cas les plus graves* »⁽³⁾, la peine complémentaire n'étant quasiment jamais prononcée par le juge avant le vote de la loi.

● L'**article 103** a inséré dans le code du travail deux articles conférant à l'inspection du travail de nouvelles prérogatives pour lutter plus efficacement contre le travail illégal.

Le premier, l'article L. 8113-5-1, l'autorise à obtenir, au cours de ses visites, **communication de tout document comptable ou professionnel ou tout autre élément d'information propre à faciliter l'accomplissement de sa mission**, mais aussi à en **prendre copie immédiate**, par tout moyen et sur tout support. Au surplus, il lui reconnaît expressément la faculté d'accéder à un certain nombre de **données informatisées**.

Le second, l'article L. 8113-5-2, lui ouvre le droit d'obtenir, sans que s'y oppose le secret professionnel, **communication de tout document, renseignement ou élément d'information utile à l'accomplissement de sa mission détenu par un tiers**, sur le modèle du régime applicable aux services fiscaux.

(1) Ibid., p. 417.

(2) Idem.

(3) Ibid., p. 424.

De toute évidence, à la veille de l'adoption de la loi, l'inspection du travail disposait de prérogatives trop limitées pour mener à bien sa mission de lutte contre le travail illégal, alors même qu'elle était le deuxième service verbalisateur dans ce domaine (25 % des procédures relevées), derrière la gendarmerie. Force est de reconnaître que le droit de communication sur lequel elle pouvait alors s'appuyer était à la fois « *obsolète* » et « *extrêmement limité* »⁽¹⁾, ce qui justifiait que le législateur fasse évoluer les règles. Et ce d'autant plus qu'il est généralement admis, ainsi que le faisait valoir à juste titre le Gouvernement, que la lutte contre le travail illégal produit un cercle vertueux : « *le rétablissement des conditions d'une concurrence loyale encourage les employeurs respectueux de leurs obligations à investir et augmenter les salaires, en éliminant le dumping social produit par les fraudeurs [tandis que] le meilleur recouvrement des recettes fiscales et cotisations sociales assure un financement soutenable des services publics et de la protection sociale en évitant d'en faire reposer la charge sur les seules entreprises vertueuses* »⁽²⁾.

2. L'impact des mesures adoptées

Il faut reconnaître que ces mesures ont, jusqu'à présent, produit des résultats limités.

• En premier lieu, il semble que le **dispositif ouvrant à l'autorité administrative le droit de prononcer la fermeture d'une entreprise sous la forme d'une cessation temporaire d'activité n'ait toujours pas connu d'application concrète en dehors du secteur du BTP**. Néanmoins, la DGT a fait savoir aux rapporteuses que la modification de la loi n'avait pas été dépourvue d'effets pour autant. Dans le document qu'elle leur a transmis, elle indique que huit fermetures ont été notifiées en 2019 contre trois en 2017 et observe que, « [I]à où la mesure a été mise en œuvre, l'impact a été très significatif, avec des effets très favorables au-delà des entreprises sanctionnées sur l'ensemble de la profession »⁽³⁾. Les rapporteuses demeurent convaincues, à l'instar des personnes qu'elles ont interrogées sur ce sujet, que la mesure présente un réel caractère dissuasif.

Elles n'ignorent pas que la crise sanitaire a conduit l'inspection du travail à faire porter son action en priorité sur l'identification des situations de fraude à l'activité partielle, pour des raisons aisément compréhensibles. Il n'empêche qu'elles forment aujourd'hui le vœu qu'elle soit en mesure de diriger son action, au cours de la période qui s'ouvre, en direction des situations de fraude constatées dans des secteurs autres que celui du BTP.

(1) Ibid., p. 427.

(2) Ibid., p. 430.

(3) Réponses de la DGT au questionnaire adressé par les rapporteuses.

- En deuxième lieu, et sans surprise, l'ajout dans le code du travail d'un cas d'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'activité, codification de la jurisprudence antérieure, n'a pas eu d'effet tangible à proprement parler.

- En troisième lieu, il est difficile d'évaluer l'impact direct du durcissement des règles applicables en matière d'affichage ou de diffusion des décisions de condamnation pour travail dissimulé commis en bande organisée sur l'évolution du nombre recensé d'infractions de cette nature. Toutefois, la DGT constate que **les tribunaux appliquent davantage la peine complémentaire**, trente-quatre décisions de justice impliquant des personnes physiques ou morales ayant été publiées sur le site internet du ministère du travail depuis le mois de novembre 2019.

- En quatrième et dernier lieu, il apparaît que **l'inspection du travail fait une utilisation hétérogène des nouveaux pouvoirs d'enquête qu'elle tient de la loi**. Si une partie des agents des unités régionales d'appui et de contrôle chargées de la lutte contre le travail illégal (URACTI) s'en sont pleinement emparés, ce qui est une bonne chose compte tenu de leur utilité pour déjouer les fraudes susceptibles de causer des préjudices considérables, d'autres ne se les sont pas encore véritablement appropriés. Il est logique que cela prenne du temps car les agents doivent modifier leurs méthodes de travail, ce qui suppose qu'ils soient formés en conséquence. À cet égard, les rapporteuses ont appris qu'un module de formation devait être conçu et déployé en 2020 mais que la crise sanitaire avait empêché que le calendrier soit respecté. Aussi espèrent-elles que cette initiative pourra prochainement voir le jour.

III. LES MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Énoncé à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, promu par l'Organisation internationale du Travail dès le début des années cinquante dans une convention ratifiée par la France en 1952, inscrit à l'article 119 du Traité de Rome du 25 mars 1957, **le principe « à travail égal, salaire égal » a été introduit dans notre corpus législatif par la loi du 22 décembre 1972** ⁽¹⁾, dont l'article 1^{er}, rédigé dans des termes très proches de ceux de l'actuel article L. 3221-2 du code du travail, imposait à tout employeur « *d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ».

Toutefois, ni cette règle, consacrée il y a maintenant cinquante ans, ni les dispositions adoptées à sa suite dans le but de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne sont parvenues à gommer totalement les écarts de rémunération. Certes, la situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée au fil du temps. Mais, de toute évidence, pas suffisamment. À la veille de l'examen du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le Gouvernement faisait ainsi le constat selon lequel « *la rémunération annuelle nette moyenne des femmes [était] toujours de plus de 25 % inférieure à celle des hommes* » ⁽²⁾. Il indiquait que cette situation s'expliquait pour l'essentiel par des facteurs objectivables, telle la surreprésentation des femmes dans les rangs des travailleurs à temps partiel, mais qu'une part résiduelle de l'écart, estimée à 10,5 %, n'en demeurait pas moins inexplicquée.

Aussi, pour que le principe évoqué plus haut ne reste pas simplement un objectif mais devienne bel et bien une réalité, pour que disparaissent enfin les inégalités de salaires injustifiées – celles qui ne peuvent être expliquées par des variables non discriminatoires – entre les femmes et les hommes, il était nécessaire « *de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats* » ⁽³⁾.

Tel était l'objet de l'article 104 de la loi, support d'un dispositif nouveau et ambitieux, **l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, et composante essentielle du chapitre IV du titre III du texte objet de la présente évaluation, chapitre dans lequel se trouvaient également plusieurs dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

(1) Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

(2) *Étude d'impact du projet de loi*, p. 437.

(3) *Ibid.*, p. 438.

A. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1. Un nouvel outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle

L'**article 104** a inséré au titre IV du livre I^{er} de la première partie du code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un chapitre II *bis* comportant un ensemble de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

Celui-ci s'ouvre sur un article L. 1142-7, qui fait obligation à l'employeur de prendre en compte « *un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes* ». **Si l'objectif s'applique à tous les employeurs, indépendamment de la taille de l'entreprise, il s'accompagne d'obligations nouvelles pour les seules entreprises de plus de 50 salariés.**

● En application de l'article L. 1142-8, ces dernières sont désormais tenues de publier chaque année des **indicateurs** relatifs :

- aux **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ;
- aux **actions mises en œuvre pour les supprimer.**

La méthodologie de calcul des indicateurs, qui constituent ce que l'on appelle communément « l'index de l'égalité professionnelle », et les modalités de leur publication sont précisées par décret.

Pour les **entreprises de 50 à 250 salariés**, ces indicateurs, au nombre de quatre, sont les suivants ⁽¹⁾ :

– l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

– l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;

– le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période dudit congé ;

– le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

(1) Article D. 1142-2-1 du code du travail.

Pour les **entreprises de plus de 250 salariés**, on compte un indicateur supplémentaire, relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ⁽¹⁾.

Les résultats sont exprimés en pourcentage et convertis en points, le **nombre maximal de points étant fixé à 100**, conformément aux annexes I et II du décret du 8 janvier 2019 ⁽²⁾.

UN PREMIER EXEMPLE : LES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDICATEUR RELATIF À L'ÉCART DE TAUX D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS)

INDICATEUR	MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes (2° de l'article D. 1142-2-1)	a) Les taux d'augmentations des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion de salariés augmentés au cours de la période de référence. Sont prises en compte toutes les augmentations individuelles (1), qu'elles correspondent ou non à une promotion. b) L'écart absolu de taux d'augmentations est égal à la valeur absolue de la différence entre le taux d'augmentations des hommes et le taux d'augmentations des femmes. c) L'écart en nombre de salariés est obtenu en appliquant l'écart absolu de taux d'augmentations calculé au b, au nombre de femmes, ou au nombre d'hommes pris en compte dans le calcul, en choisissant le plus petit de ces deux nombres. d) L'écart en points de pourcentage et le nombre de salariés sont arrondis à la première décimale. e) Le barème est appliqué à l'écart en points de pourcentage et à l'écart en nombre de salariés, et le résultat correspondant au nombre de points le plus élevé est retenu.	Inférieur ou égal à 2 points de % Ou à 2 salariés	35 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de % Ou supérieur à 2 salariés et inférieur ou égal à 5 salariés	25 points
		Supérieur à 5 et inférieur ou égal à 10 points de % Ou supérieur à 5 salariés et inférieur ou égal à 10 salariés	15 points
		Supérieur à 10 points de % ou plus de 10 salariés	0 point
(1) La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation individuelle du salaire de base du salarié concerné.			

Source : Annexe II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

(1) Article D. 1142-2 du code du travail.

(2) Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

**UN SECOND EXEMPLE : LES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDICATEUR RELATIF
AU NOMBRE DE SALARIÉS DU SEXE SOUS-REPRÉSENTÉ PARMIS LES
DIX SALARIÉS AYANT PERÇU LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS
(ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉS)**

INDICATEUR	MÉTHODE DE CALCUL	RÉSULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (5° de l'article D. 1142-2)	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les dix plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10).	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

Source : Annexe II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise est publié annuellement sur son site internet, s'il en existe un, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente ⁽¹⁾. À cette obligation, prévue dès l'origine, s'ajoutent celles posées par le décret du 10 mars 2021 ⁽²⁾. Dorénavant, l'entreprise devra non seulement publier la note globale qu'elle a obtenue mais également **les résultats afférents à chacun des indicateurs de l'index**. Du reste, ces résultats devront apparaître de « *manière visible et lisible* » sur son site internet, précaution qui vise à éviter qu'elle communique les informations en question sur des pages peu accessibles. Ils devront rester **consultables** jusqu'à la publication effectuée l'année suivante.

Avec la loi du 24 décembre 2021 ⁽³⁾, issue d'une initiative de notre collègue Marie-Pierre Rixain, la transparence exigée de l'entreprise franchira une nouvelle étape, ce que les rapporteuses saluent.

**L'évolution du cadre juridique de l'index de l'égalité professionnelle résultant
de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer
l'égalité économique et professionnelle**

L'article 13 de cette loi a procédé à un certain nombre d'aménagements touchant à la publicité des résultats obtenus à l'index par l'entreprise. Il prévoit :

- l'obligation pour l'employeur de publier chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- la publication de ces mêmes indicateurs sur le site internet du ministère chargé du travail ;

(1) Article D. 1142-4 du code du travail. À défaut de site internet, les résultats sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

(2) Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021.

(3) Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

– lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs se situent en deçà d'un niveau plancher, l'obligation pour l'employeur de publier, par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction prises pour y remédier ;

– lorsque les résultats obtenus par l'entreprise au regard des indicateurs se situent en deçà d'un niveau plancher, l'obligation pour l'employeur de fixer et publier les objectifs de progression de chacun de ces indicateurs.

En l'absence de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, **les entreprises encourrent une pénalité dont le montant**, déterminé par l'autorité administrative, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ⁽¹⁾, **ne peut excéder 1 % de la masse salariale brute**, en vertu de l'article L. 2242-8 ⁽²⁾.

La publication des indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une obligation échelonnée dans le temps

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 a prévu que cette publication devrait intervenir :

- au plus tard le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés ;
- au plus tard le 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés ;
- au plus tard le 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

● En application de l'article L. 1142-9, **les entreprises dont le niveau de résultat est inférieur à un plancher, fixé à 75 points** ⁽³⁾, **doivent prendre des mesures adéquates et pertinentes de correction des écarts de rémunération** et, le cas échéant, **programmer des mesures financières de rattrapage salarial**. Ces mesures sont arrêtées à l'occasion de la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 et, à défaut d'accord collectif, par décision unilatérale de l'employeur, prise après consultation du comité social et économique (CSE).

(1) Les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ont succédé aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) le 1^{er} avril 2021.

(2) Le produit de la pénalité est affecté au Fonds de solidarité vieillesse.

(3) Article D. 1142-6 du code du travail.

• En application de l'article L. 1142-10, dès lors que la note globale qu'elles ont obtenue est inférieure à ce plancher, **les entreprises disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec leurs obligations**. Au terme de ce délai, si la note se situe toujours en deçà du niveau mentionné plus haut, **l'employeur encourt une pénalité financière dont le montant**, déterminé par l'autorité administrative, ne peut, là non plus, **excéder 1 % de la masse salariale brute** ⁽¹⁾. Toutefois, les entreprises sont susceptibles de se voir accorder un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité avec leurs obligations eu égard aux efforts accomplis en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et aux motifs de leurs défaillances ⁽²⁾.

2. Un dispositif qui produit des résultats encourageants

Les interlocuteurs des rapporteuses, directeurs des ressources humaines, partenaires sociaux, experts, ont unanimement salué la création de l'index de l'égalité professionnelle, tantôt qualifié de grand progrès, tantôt d'outil irremplaçable. Certains, il est vrai, ont reconnu que le dispositif tel qu'il existe aujourd'hui comportait des lacunes et pourrait en conséquence faire l'objet de quelques aménagements pour gagner en efficacité, ce que les rapporteuses pensent également. Tous, en revanche, et cela vaut la peine d'être souligné, ont insisté sur le fait qu'il avait l'immense mérite de permettre l'établissement d'un diagnostic partagé par les acteurs intéressés – direction, CSE, organisations syndicales, etc. – sur la situation en matière d'égalité salariale dans les entreprises, d'autoriser les uns et les autres à « voir les choses », pour reprendre les termes de Mme Sylvie Leyre ⁽³⁾, et, *in fine*, d'inciter les employeurs à prendre des mesures pour réduire, ou dans le meilleur des cas supprimer, les écarts de rémunération.

Les rapporteuses se félicitent bien évidemment que l'index ait été perçu, au moment de sa création, comme une avancée majeure. Mais cela ne fait pas tout. Ce qui compte fondamentalement, c'est que les entreprises s'approprient pleinement l'outil et fassent évoluer leurs pratiques au vu de leurs performances.

Or, à l'heure du premier bilan de l'impact de la loi, il ressort des éléments transmis par la DGT que **l'outil produit globalement de bons résultats**.

• Il apparaît, en premier lieu, que **la part des entreprises tenues de publier un index de l'égalité professionnelle qui s'acquittent de leur obligation est en hausse continue depuis la mise en œuvre de la réforme**. Au mois de mars 2021, les deux tiers des 40 000 entreprises concernées s'y étaient employées. Au mois de novembre, cette part atteignait **67 %** pour les entreprises de 50 à 250 salariés, **90 %** pour les entreprises de 250 à 1 000 salariés et **95 %** pour les entreprises de plus de

(1) Le produit de la pénalité est affecté au Fonds de solidarité vieillesse.

(2) Aux termes de l'article D. 1142-11 du code du travail, sont notamment prises en compte, au titre des motifs de défaillance : la survenance de difficultés économiques de l'entreprise ; les restructurations ou fusions en cours ; l'existence d'une procédure collective en cours.

(3) Mme Sylvie Leyre fut chargée en 2018 par la ministre du travail d'une mission sur la définition de la méthodologie de l'index de l'égalité professionnelle.

1 000 salariés. Si cela est assurément encourageant, compte tenu de la jeunesse du dispositif, il n'en est pas moins regrettable qu'une part des entreprises assujetties ne respecte tout simplement pas la loi. Les rapporteuses forment le vœu que cette part diminue au plus vite et appellent l'inspection du travail à faire preuve de la plus grande vigilance pour que tel soit bien le cas.

• Il apparaît, en second lieu, que **les notes obtenues par les entreprises, toutes catégories confondues, sont en amélioration constante**. Cela est particulièrement net pour celles qui comptent plus de 1 000 salariés, dont la note moyenne atteint **88 points** en 2021, contre **87,1** en 2020 et **82,9** en 2019.

**ÉVOLUTION DE LA NOTE MOYENNE ET DES NOTES PAR INDICATEUR
DES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS**

	2019	2020	2021 (*)
Index	82,9	87,1	88,0
Indicateur « écart de rémunération » (sur 40)	36,7	37,2	37,3
Indicateur « augmentation hors promotion » (sur 20)	18,2	18,8	19,0
Indicateur « promotion » (sur 15)	14,1	14,0	14,3
Indicateur « retour congé maternité » (sur 15)	10,3	13,2	13,5
Indicateur « parité dans les dix meilleures rémunérations » (sur 10)	3,5	3,8	3,9

(*) Au 30 novembre 2021.

Source : direction générale du travail.

Cela se vérifie aussi, quoique dans des proportions légèrement moindres, pour les entreprises comptant 250 à 1 000 salariés, dont la note moyenne s'établit à **85,2 points** en 2021, contre **84,5** en 2020 et **82,1** en 2019.

**ÉVOLUTION DE LA NOTE MOYENNE ET DES NOTES PAR INDICATEUR
DES ENTREPRISES DE 250 À 1 000 SALARIÉS**

	2019	2020	2021 (*)
Index	82,1	84,5	85,2
Indicateur « écart de rémunération » (sur 40)	35,8	36,2	36,3
Indicateur « augmentation hors promotion » (sur 20)	17,1	17,4	17,6
Indicateur « promotion » (sur 15)	13,2	13,5	13,6
Indicateur « retour congé maternité » (sur 15)	11,1	12,4	12,6
Indicateur « parité dans les dix meilleures rémunérations » (sur 10)	4,2	4,4	4,5

(*) Au 30 novembre 2021.

Source : direction générale du travail.

Fait notable, pour ces deux catégories d'entreprises, les résultats obtenus pour *chacun* des indicateurs évoluent dans le bon sens.

Cela est encore vrai, mais de manière sensiblement moins marquée, pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés, dont la note moyenne est passée de **83,4 points** en 2020 à **84,5 points** en 2021.

**ÉVOLUTION DE LA NOTE MOYENNE ET DES NOTES PAR INDICATEUR
DES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS**

	2020	2021 (*)
Index	83,4	84,5
Indicateur « écart de rémunération » (sur 40)	34,0	34,3
Indicateur « augmentation » (sur 35)	31,9	32,4
Indicateur « retour congé maternité » (sur 15)	10,3	10,3
Indicateur « parité dans les dix meilleures rémunération » (sur 10)	4,5	4,5

(*) Au 30 novembre 2021.

Source : direction générale du travail.

Sans surprise, on observe que **la part des entreprises qui obtiennent une note égale ou supérieure à 75 points augmente avec la taille des effectifs**. 48 % des entreprises de 50 à 250 salariés sont dans cette situation en 2021 ⁽¹⁾ contre 93 % des entreprises de plus de 1 000 salariés.

**PART DES ENTREPRISES DE 50 À 250 SALARIÉS AYANT OBTENU
UNE NOTE INFÉRIEURE/SUPÉRIEURE À 75 POINTS SUR 100**

	2020	2021 (*)
NC	43 %	44 %
< 75	9 %	8 %
= ou >75	48 %	48 %
Total	100 %	100 %

(*) Au 30 novembre 2021.

Source : direction générale du travail.

(1) Il convient de noter que, pour 44 % des entreprises appartenant à cette catégorie, la note globale n'a pas pu être calculée.

**PART DES ENTREPRISES DE 250 À 1 000 SALARIÉS ET DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS
AYANT OBTENU UNE NOTE INFÉRIEURE/SUPÉRIEURE À 75 POINTS SUR 100**

	251-999 salariés			1000 ou + salariés		
	2019	2020	2021 (*)	2019	2020	2021 (*)
NC	17 %	15 %	16 %	4 %	3 %	4 %
< 75	16 %	10 %	8 %	17 %	4 %	3 %
= ou > 75	67 %	75 %	76 %	79 %	93 %	93 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

(*) Au 30 novembre 2021.

Source : direction générale du travail.

On observe, par ailleurs, que **la part des entreprises de plus de 250 salariés qui obtiennent une note globale égale ou supérieure à 75 points croît dans le temps**, ce qui semble être le signe d'une amélioration des pratiques en leur sein.

Cependant, il convient de ne pas tirer de cette évolution des conclusions trop hâtives. Oui, la note globale augmente, ce qui est évidemment positif. Mais cela ne signifie pas que **les indicateurs progressent tous au même rythme**, loin de là. À cet égard, si les résultats sont bons s'agissant des indicateurs relatifs à l'écart de rémunération et aux écarts de taux d'augmentations individuelles ou de promotions entre les femmes et les hommes, ils le sont nettement moins s'agissant des indicateurs relatifs à la **part des salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité** – près de 3 000 entreprises (soit 13 %) ont obtenu une note égale à 0 en 2021 et 171 sont dans cette situation depuis trois ans – ou au **nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** – 26 % des entreprises seulement respectent une parité ou une quasi-parité quand 43 % d'entre elles comptent moins de deux femmes parmi les salariés les mieux rémunérés.

En définitive, les entreprises, toutes catégories confondues, ont obtenu une note moyenne égale à **85 points sur 100** en 2021, soit 1 point de plus qu'en 2020. Du reste, **56 %** des mêmes entreprises ont obtenu une note supérieure à **75 points**, contre 55 % l'an dernier. 2 % d'entre elles seulement ont obtenu une note égale à 100, ce qui signifie que la quasi-totalité des entreprises entrant dans le champ d'application du dispositif créé par la loi du 5 septembre 2018 *peuvent* ou plutôt *doivent* produire des efforts supplémentaires pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est en tout cas un impératif pour les 56 entreprises dont la note est, depuis trois ans, inférieure à 75 points, ce qui n'est tout simplement pas tolérable.

- Il n'est malheureusement pas possible d'isoler au sein des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclus par les entreprises ceux qui contiennent des mesures de correction prises à la suite de la publication d'un index faisant apparaître une note globale inférieure à 75 points. Plus généralement, il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de la création de l'index sur la négociation collective en la matière.

On sait néanmoins, grâce aux informations transmises par la DGT, que les entreprises tiennent souvent compte de la note globale qu'elles ont obtenue dans leurs accords et plans d'action lorsqu'il est question de définir des mesures relatives à la rémunération et que, dans la majorité des cas, **les mesures correctives décidées par elles portent sur la mise en place d'une enveloppe de rattrapage salarial et l'augmentation des salaires, notamment au retour du congé de maternité.**

Deux exemples de l'impact de la création de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les pratiques des entreprises

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 10 janvier 2020 par un groupe équipementier dans l'automobile définit des actions applicables aux entreprises du groupe dont la note globale obtenue serait inférieure à 75 points. Il prévoit qu'en cas d'écart de salaire injustifié, une régularisation sous la forme d'une évolution de salaire sur deux ans devra être effectuée. En matière de promotion professionnelle, le groupe s'engage à ce que le taux de promotion des femmes dans les différentes sociétés du groupe soit au moins égal à celui constaté pour les hommes sur l'année civile, selon les modalités de calcul prévues pour l'indicateur relatif à l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. Le groupe s'engage aussi à procéder à une analyse régulière du positionnement des femmes au-delà des dix plus hautes rémunérations afin de déterminer les actions à mettre en œuvre, notamment en termes de plan de carrière, de recrutement externe ou de revalorisation salariale.

Une autre entreprise du secteur automobile s'est engagée, dans son accord signé le 17 septembre 2020, à équilibrer la répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes en sensibilisant les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrières aux obligations légales. L'entreprise prévoit de consacrer une enveloppe budgétaire à la réduction effective des écarts de rémunération. L'accord prévoit, en outre, qu'un entretien spécifique sera accordé aux salariées dans les deux mois suivant leur retour de congé de maternité et qu'il sera vérifié que la rémunération des salariées concernées a bien été majorée des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle pendant la durée de ce congé.

- Enfin, il ressort des données les plus récentes portées à la connaissance des rapporteuses que **466 mises en demeure de se conformer à la loi ont été notifiées à des employeurs par l'inspection du travail** – 400 pour défaut de publication de l'index et 66 pour absence de mesures de correction ou mesures de correction insuffisantes – et que **28 pénalités financières ont été prononcées**, la grande majorité l'ayant été pour défaut de publication de l'index.

La DGT a reconnu avoir fait preuve de mansuétude dans les premiers temps du contrôle du respect par les entreprises de leurs nouvelles obligations. Elle a indiqué, à cet égard, que celles comptant moins de 250 salariés n'avaient pas fait l'objet d'un contrôle en 2020 et a rappelé que l'activité de contrôle de l'inspection du travail avait été perturbée cette année-là en raison de l'épidémie de covid-19. Les rapporteuses le comprennent sans difficulté mais n'en considèrent pas moins que l'inspection du travail doit dorénavant faire preuve de la fermeté qui s'impose pour que les entreprises se conforment à leurs obligations légales.

3. Un dispositif perfectible

Aux yeux des rapporteuses, on l'aura compris, l'utilité de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne fait guère de doute. Pour autant, il est naturel que la question de l'amélioration de l'efficacité de l'outil se pose. Nature et modalités de calcul des indicateurs, barème des points obtenus, délai accordé aux employeurs pour se mettre en conformité avec la loi, montant des pénalités encourues, champ d'application du dispositif, autant de sujets sur lesquels les interrogations ne manquent pas, de même que les propositions pour résoudre les difficultés ou combler les insuffisances identifiées.

Les rapporteuses estiment que les indicateurs sont, dans l'ensemble, pertinents, que le délai de trois ans laissé aux entreprises pour obtenir 75 points est satisfaisant et que le montant maximal des pénalités est approprié. Néanmoins, il leur semble que quelques aménagements pourraient être apportés au cadre juridique de sorte que l'outil incite davantage encore les entreprises à promouvoir l'égalité en leur sein.

- En premier lieu, il serait sans doute opportun que soit créé, à côté de l'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, un **indicateur permettant de mesurer l'écart entre le montant des augmentations de salaire accordées aux premières et aux seconds** ou, si cela était envisageable, que soit intégrée cette dimension dans le calcul de l'indicateur existant. Le fait que les femmes bénéficient d'augmentations dans des proportions équivalentes ou quasi équivalentes aux hommes ne dit rien sur la physionomie de ces augmentations. En effet, une entreprise obtiendra une bonne note si les salaires des travailleurs des deux sexes croissent de façon similaire ou presque sans que cela ne traduise pour autant nécessairement une égalité de traitement dès lors que ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indicateur les sommes effectivement versées aux femmes d'une part, aux hommes d'autre part.

- En deuxième lieu, il serait vraisemblablement pertinent que soit révisé le **barème du nombre de points obtenus en fonction des résultats afférents à l'indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations** de manière à ce que les entreprises vertueuses en ce qui concerne la répartition des salaires les plus élevés entre les femmes et les hommes se voient accorder plus de points qu'à l'heure actuelle. On peut imaginer qu'un changement de cet ordre inciterait un certain

nombre d'entre elles à faire évoluer leurs pratiques et à s'attaquer concrètement au problème du « plafond de verre » qui empêche toujours trop de femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. « *La loi ne peut tout résoudre, mais elle peut induire un changement dans les mentalités et les pratiques* », faisaient valoir en leur temps M. Jean-François Copé et Mme Marie-Jo Zimmermann, principaux artisans de la réforme issue de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Ces mots résonnent toujours avec autant de justesse aujourd'hui.

● En troisième et dernier lieu, il serait tout aussi pertinent que soit revu le **barème du nombre de points obtenus en fonction des résultats afférents à l'indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année suivant leur retour de congé de maternité**. Le problème se pose ici dans des termes différents. En effet, depuis la loi du 23 mars 2006 ⁽¹⁾, le code du travail impose que la rémunération ⁽²⁾ des salariées revenant d'un congé de cette nature soit majorée « *des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise* » ⁽³⁾. Ajuster la rémunération des salariées qui se trouvent dans la situation évoquée ci-dessus ne relève donc pas en théorie du bon vouloir de l'employeur mais bien d'une obligation légale. Pourtant, nombreuses sont les entreprises qui ne la respectent pas, voire ne la connaissent pas. Cette situation n'est tout simplement pas admissible.

Certaines des personnes entendues par les rapporteuses ont appelé de leurs vœux la suppression de cet indicateur au motif qu'il n'était pas justifié que les entreprises puissent obtenir une bonne note alors qu'elles se contentent de respecter la loi. D'autres ont suggéré que soit maintenu l'indicateur, notamment parce qu'il a le mérite de rappeler aux entreprises l'existence de cette obligation, mais que soit modifié le calcul des points. C'est sans doute dans cette direction qu'il faut aller. On pourrait ainsi imaginer que **les entreprises dont les pratiques sont en règle au regard du droit du travail obtiennent moins de 15 points**. On pourrait aussi imaginer que **celles qui se trouvent dans une situation inverse se voient retirer des points**. Cela encouragerait peut-être les plus récalcitrantes à adopter un comportement plus vertueux.

(1) Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

(2) Il s'agit de la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, aux termes duquel « [c]onstitue une rémunération [...] le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».

(3) Article L. 1225-26 du code du travail.

4. Un dispositif à étendre aux entreprises de moins de 50 salariés ?

Les rapporteuses ont constaté que les avis étaient partagés sur l'opportunité d'assujettir les entreprises de moins de 50 salariés à l'obligation de publication d'un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est vrai que l'idée peut paraître séduisante à première vue tant la traduction dans les faits du principe « à travail égal, salaire égal » suppose l'implication de tous les acteurs économiques. Pour autant, il semble peu réaliste de vouloir faire peser sur les structures les plus petites les obligations qui pèsent à ce jour sur les entreprises de plus de 50 salariés. Il est probable que **beaucoup d'entre elles ne seraient tout simplement pas en mesure de calculer les différents indicateurs, et donc d'obtenir une note globale, faute d'effectifs suffisants pour cela.** Lorsque l'on sait que le taux d'« incalculabilité » de l'index est supérieur à 60 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés ⁽¹⁾, on devine sans trop de peine qu'il serait vraisemblablement plus élevé encore dans les entreprises de taille plus réduite. Au demeurant, le calcul et la publication d'un index représenteraient incontestablement une **charge administrative** difficilement supportable pour ces entreprises.

Pour ces raisons, les rapporteuses ne souhaitent pas qu'elles soient incluses dans le champ d'application du dispositif. Il faut se souvenir, du reste, que, même dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur est tenu d'engager au moins une fois tous les quatre ans une « *négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération* », dès lors que sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et qu'un délégué syndical est désigné, conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail. Et dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier, il incombe tout de même à l'employeur de « *prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre* », en vertu de l'article L. 1142-5 du même code. Il serait donc faux de penser que l'égalité professionnelle est une préoccupation étrangère aux plus petites entreprises.

(1) D'après la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail.

B. LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

Les **articles 105 et 106** ont renforcé l'arsenal de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sur le lieu de travail.

• Le **premier** a modifié l'article L. 1153-5 du code du travail pour imposer à l'employeur d'afficher dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, en plus des dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel (article 222-33), **le détail des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en la matière et les coordonnées des autorités et services compétents**. À l'appui de son choix de légiférer sur le sujet, le Gouvernement faisait remarquer dans l'étude d'impact du projet de loi que l'affichage alors obligatoire « *ne comport[ait] pas d'éléments d'information opérationnels visant à permettre à toute personne victime de tels agissements de connaître les voies de recours qui lui sont ouvertes, ni l'ensemble des interlocuteurs adéquats (par exemple, les coordonnées du défenseur des droits)* » ⁽¹⁾.

Quelles sont les autorités et services compétents dont l'adresse et le numéro d'appel doivent être affichés dans les locaux de l'entreprise ?

Aux termes de l'article D. 1151-1 du code du travail, il s'agit :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente et de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;
- du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le comité social et économique, lorsqu'il en existe un.

Il est encore un peu tôt pour mesurer l'impact de cette disposition, l'exercice n'étant d'ailleurs pas évident. Sans surprise, les personnes interrogées par les rapporteuses l'ont accueillie très favorablement. Certaines d'entre elles ont même relevé que le nombre de signalements liés à des comportements prohibés avait diminué dans certaines entreprises depuis l'entrée en vigueur de la loi, d'autres que les opérations de sensibilisation avaient pris de l'ampleur. Toutes ont insisté sur **le caractère absolument primordial de la prévention, à tous les niveaux hiérarchiques, pour faire disparaître les attitudes constitutives de harcèlement sexuel**, ce à quoi les rapporteuses adhèrent bien évidemment.

(1) *Étude d'impact du projet de loi, p. 442.*

L'article 105 a, par ailleurs, posé le principe, dans un nouvel article du code du travail (L. 1153-5-1), de la désignation, dans **les entreprises employant au moins 250 salariés**, d'un **réfèrent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** et, dans un article existant de ce même code (L. 2314-1), de la désignation **parmi les membres du CSE d'un réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, sans donner de détails sur ses missions.

Aucune donnée sur le nombre de référents désignés antérieurement ou postérieurement au vote de la loi n'est disponible, l'information n'étant pas communiquée à l'administration ⁽¹⁾. Il est donc difficile de savoir si la loi est correctement appliquée en l'espèce. Quand bien même disposerait-on d'éléments chiffrés, il serait sans doute un peu tôt, là encore, pour faire le bilan de l'application du dispositif. Les rapporteuses n'en demeurent pas moins convaincues qu'il présente une réelle utilité à la fois en termes de prévention des actes de harcèlement sexuel mais aussi en termes d'orientation des personnes qui en sont victimes vers les interlocuteurs idoines, à la condition toutefois que les référents soient correctement formés, ce qu'il est malaisé d'affirmer à l'heure actuelle.

- Le **second** a complété le 2° de l'article L. 2241-1 du même code aux fins que soit intégré dans la négociation obligatoire de branche relative à l'égalité professionnelle l'enjeu de la **lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** et que soient mis à la disposition des entreprises des **outils pour prévenir et agir contre ces phénomènes**.

Les rapporteuses, tout à fait favorables à cette évolution, ont pu vérifier auprès de la DGT que **la majorité des accords de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenait bien des stipulations relatives à la prévention desdits phénomènes**, mais elles n'ont pu obtenir d'informations sur la mise à disposition des outils évoqués plus haut, ce qu'elles regrettent. Tout au plus le ministère du travail leur a-t-il indiqué que la Confédération générale du travail (CGT) avait fait remarquer, il y a déjà plusieurs mois, que ce dispositif était alors peu appliqué ⁽²⁾. Il est dommage que l'état des connaissances sur le sujet soit aussi limité. Mais cela s'explique très certainement par le caractère récent de la modification législative. Aussi faudra-t-il sans doute attendre quelques années de plus pour que celle-ci porte ses fruits.

*

(1) *Certaines entreprises avaient désigné un réfèrent avant le vote de la loi du 5 septembre 2018.*

(2) *Voir le rapport de la direction générale du travail, La négociation collective en 2019, édition 2020, p. 68.*

Les rapporteuses concluront leurs propos sur ce thème en se félicitant que la France ait ratifié, par l'intermédiaire de la loi du 8 novembre 2021 ⁽¹⁾, la convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019, dont les prescriptions doivent guider l'action tant des pouvoirs publics que de l'ensemble des acteurs du monde de l'entreprise, au-delà des seules directions des ressources humaines.

DOCUMENT PROVISOIRE

(1) Loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021 autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.