

Décision n° 2015 - 497 QPC

**Deuxième alinéa de l'article L. 5212-3 et les articles
L. 1111-2, L. 5212-2, L. 5212-14 du code du travail**

*Modalités d'application de l'obligation d'emploi des
travailleurs handicapés*

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2015

Sommaire

I. Dispositions législatives.....	5
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	21

Table des matières

I. Dispositions législatives.....	5
A. Dispositions contestées	5
1. Code du travail	5
- Article L 1111-2.....	5
- Article L 5212-2.....	5
- Article L 5212-3.....	5
- Article L 5212-14 [Version en vigueur au moment du litige].....	6
B. Évolution des dispositions contestées	6
1. Article L. 1111-2	6
a. Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	6
- Article 1	6
b. Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit.....	6
- Article 78	6
c. Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises	7
- Article 1	7
d. Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.....	7
- Article 19	7
e. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	7
- Article 1	7
- Article L 1111-2.....	7
f. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	8
- Article 1	8
g. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	8
- Article 3	8
2. Articles L. 5212-2 et L. 5212-3.....	8
a. Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre.....	8
- Article 2	8
- Article 3	8
b. Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés.....	9
- Article 3	9
c. Loi 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail.....	9
- Article 1 ^{er}	9
d. Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.....	11
- Article 1	11
e. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	12
- Article 1	12
- Article L. 5212-2.....	12
3. Article L. 5212-14	12
a. Loi 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail.....	12
- Article 1 ^{er}	12
b. Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.....	13
- Article L 323-4.....	13
c. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.....	13
- Article 132	13

d. Ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	14
- Article 1	14
e. Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.....	14
- Article 27	14
f. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail.....	14
- Article 1	14
- Article L. 5212-14.....	14
g. Loi n° 2008-1249 du 1 ^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion	15
- Article 27	15
h. Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels.....	15
- Article 39	15
C. Autres dispositions	15
1. Code du travail	15
- Article L 1251-1.....	15
- Article L 1251-5.....	16
- Article L 1251-6.....	16
- Article L 1251-11.....	16
- Article L 1253-1.....	17
- Article L 1253-2.....	17
- Article L 1253-3.....	17
- Article L 1253-6.....	17
- Article L 1253-7.....	18
- Article L 1253-8.....	18
- Article L 5212-1.....	18
- Article L 5212-5.....	18
- Article L 5212-13.....	18
- Article L. 5212-14 [Version en vigueur]	19
D. Application des dispositions contestées	19
1. Questions parlementaires	19
a. Sénat	19
- Question écrite n° 12111 de M. Jean-Luc Fichet.....	19
II. Constitutionnalité de la disposition contestée	21
A. Normes de référence.....	21
1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789	21
- Article 6	21
- Article 13	21
2. Constitution du 4 octobre 1958	21
- Article 34.	21
B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel.....	21
1. Sur le principe d'égalité devant la loi	21
- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.....	21
- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail.....	22
- Décision n° 2010-601 DC du 4 février 2010 - Loi relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales.....	22
- Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 - M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi].....	22
- Décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012 - Association Temps de Vie [Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise]	23

2. Sur le principe d'égalité devant les charges publiques	23
- Décision n° 85-200 DC du 16 janvier 1986 - Loi relative à la limitation des possibilités de cumul entre pensions de retraite et revenus d'activité	23
- Décision n° 2013-300 QPC du 5 avril 2013 - Chambre de commerce et d'industrie de Brest [Champ d'application de la "réduction Fillon" des cotisations patronales de sécurité sociale]	23

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre Ier : Dispositions préliminaires

Titre Ier : Champ d'application et calcul des seuils d'effectifs

Chapitre unique.

- **Article L 1111-2**

Modifié par Loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Titre Ier : Travailleurs handicapés

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 2 : Obligation d'emploi.

- **Article L 5212-2**

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

- **Article L 5212-3**

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.

- **Article L 5212-14** [*Version en vigueur au moment du litige*]

Modifié par LOI n°2008-1249 du 1er décembre 2008 - art. 27 (V)

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

NOTA :

Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 article 27 II : le I de l'article 27 de la présente loi est applicable à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des années 2009 et suivantes.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Article L. 1111-2

a. Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- **Article 1**

(...)

- Le titre II du livre VI est complété par trois articles L. 620-10 à L. 620-12 rédigés comme suit :

« Art. L. 620-10. - Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes.

« Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise.

« Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

« Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

(...)

b. Loi n° 2004-1343 du 9 décembre 2004 de simplification du droit

- **Article 78**

Les ordonnances suivantes sont ratifiées :

(...)

XXV. - Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

c. Ordonnance n° 2005-892 du 2 août 2005 relative à l'aménagement des règles de décompte des effectifs des entreprises

- **Article 1**

L'article L. 620-10 du code du travail est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Le salarié embauché à compter du 22 juin 2005 et âgé de moins de vingt-six ans n'est pas pris en compte, jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de vingt-six ans, dans le calcul de l'effectif du personnel de l'entreprise dont il relève, quelle que soit la nature du contrat qui le lie à l'entreprise. Cette disposition ne peut avoir pour effet la suppression d'une institution représentative du personnel ou d'un mandat d'un représentant du personnel. Les dispositions du présent alinéa sont applicables jusqu'au 31 décembre 2007. »

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

- **Article 19**

La dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail est complétée par les mots : « , notamment du fait d'un congé pris en application des articles L. 122-26 ou L. 122-28-1 ».

e. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- **Article 1**

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

- **Article L 1111-2**

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

f. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- **Article 1**

L'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) est ratifiée dans sa rédaction modifiée par les articles 2, 3, 4, 6 et 7 de la présente loi.

g. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

- **Article 3**

(...)

VII. — Dans la première phrase du 2° de l'article L. 1111-2 du même code, les mots : « y compris » sont remplacés par les mots : « qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que ».

(...)

2. Articles L. 5212-2 et L. 5212-3

a. Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre

- **Article 2**

Toutes les exploitations, industrielles et commerciales, autres que celles visées par les articles 1^{er} et 7 de la loi du 31 janvier 1923, qui occupent régulièrement plus de dix salariés de l'un ou l'autre sexe, âgés de plus de dix-huit ans, français ou étrangers, seront tenues d'employer des pensionnés de guerre, au prorata de leur personnel total, dans les conditions fixées par l'article 3.

Toutes les exploitations, agricoles et forestières, qui occupent régulièrement plus de quinze salariés seront soumises aux mêmes obligations.

Toutefois, les exploitations qui emploient plus de 50 p. 100 de main d'œuvre féminine seront soumises au paiement d'une redevance annuelle, proportionnelle au nombre de pensionnés de guerre non employés. Ces exploitations seront exonérées du paiement de la redevance, si elles justifient qu'elles emploient, au prorata de leur personnel masculin, le nombre des pensionnés de guerre prévu à l'article 3 et pour l'effectif féminin, une égale proportion de veuves de guerre non remariées ou remariées avec enfants mineurs du conjoint mort pour la France, de mères ou filles mineures de militaires morts à la guerre ou de suites de la guerre, ou femmes d'aliénés internés, bénéficiaires de la loi du 31 mars 1919.

- **Article 3**

Dans les trois mois qui suivront la promulgation de la présente loi, le ministre du travail arrêtera, après avis conforme de l'office national des mutilés, pour chaque catégorie d'établissements, la proportion de pensionnés de guerre dont l'emploi sera obligatoire, sans que cette proportion puisse dépasser 10 p. 100 du personnel total de chaque exploitation. Ne seront pas compris dans ce décompte les apprentis et volontaires non rémunérés.

Sera compté pour deux unités, tout pensionné à la loi du 31 mars 1919, dont l'invalidité physiologique atteindra au moins 80 p. 100.

Dans les exploitations occupant un nombre de salariés égal ou supérieur à trente, cette proportion devra comprendre un tiers de pensionnés ne jouissant que d'une capacité professionnelle réduite. Si cette opération donne lieu à un reste au moins égal à une demi-unité au nombre qui en sera le produit.

L'employeur titulaire d'une pension en vertu de la loi du 31 mars 1919, sera compté pour une unité, dans le pourcentage des mutilés qui lui est imposé s'il est réformé avec moins de 80 p. 1000 d'invalidité ou pour deux unités s'il est pensionné avec un taux supérieur.

Il en sera de même des victimes d'accidents du travail titulaires d'une pension en vertu de la loi du 9 avril 1898 et des lois subséquentes relatives au même objet, lorsqu'elles seront au service de l'exploitation où l'accident s'est produit.

b. Loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés

- Article 3

Sont assujettis aux dispositions de la loi :

Les établissements industriels, commerciaux et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, artisanaux, coopératifs, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance ;

Les employeurs des professions libérales, les offices publics ou ministériels, les sociétés, les syndicats professionnels, les associations ou groupements de quelque nature que ce soit et notamment les organismes jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière dont la majeure partie des ressources est constitué par des cotisations légalement obligatoires.

Les employeurs des professions agricoles définies par les articles 616, 1144, 1149, 1152 du code rural et par l'article 1060 4°, 5°, 6° et 7° dudit code ;

Les administrations de l'Etat, des départements et des communes ainsi que les établissements publics et semi-publics quelque soit leur caractère, les entreprises nationales, les sociétés d'économie mixte et les entreprises privées chargées d'un service public.

Un règlement d'administration publique fixera les modalités d'application de la présente loi à ces organismes.

c. Loi 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

- Article 1^{er}

Les dispositions annexées à la présente loi constituent le code du travail

Article L. 323-2.

Sont assujettis aux dispositions de la présente section, lorsqu'ils occupent régulièrement plus de dix salariés de l'un ou l'autre sexe, français ou étrangers, âgés de plus de dix-huit ans, les établissements industriels et commerciaux et leurs dépendances, y compris les entreprises nationalisées et les entreprises publiques, les établissements laïques et religieux ayant un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, les employeurs des professions libérales, les offices publics ou ministériels, les sociétés, les syndicats professionnels, les associations ou groupements de quelque nature que ce soit, notamment les organismes jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière et dont la majeure partie des ressources est constituée par des cotisations légalement obligatoires.

Ces dispositions ne se cumulent pas toutefois avec celles résultant de la législation des emplois réservés.

Les exploitations agricoles et forestières ainsi que les entreprises de battage et de travaux agricoles, les coopératives ayant une activité agricole ne sont soumises aux dispositions de la présente section que lorsqu'elles occupent plus de quinze salariés.

Article L. 323-3.

Les employeurs définis à l'article L. 323-2 sont tenus d'employer des bénéficiaires de la présente section au prorata de leur personnel total, exception faite des apprentis ayant un contrat d'apprentissage régulier à concurrence d'une proportion maximale de 10 p. 100.

Dans cette limite, la proportion dont il s'agit est fixée par arrêté du ministre chargé du travail, soit globalement, soit par catégorie d'entreprises.

SECTION II

Travailleurs handicapés.

Sous-section 1. — Dispositions générales.

Article L. 323-9.

Les dispositions de la présente section ont pour objet l'emploi des travailleurs handicapés ou leur reclassement selon un processus pouvant comporter suivant les cas outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, une réadaptation, une rééducation ou une formation professionnelle.

Article L. 323-12.

Sont assujettis aux dispositions de la présente section :

1° Les établissements industriels, commerciaux, et leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, artisanaux, coopératifs, laïques ou religieux même s'ils ont un caractère d'enseignement ou de bienfaisance ;

2° Les employeurs des professions libérales, les offices publics et ministériels, les sociétés, les syndicats professionnels, les associations, les groupements de quelque nature que ce soit et notamment les organismes jouissant de la personnalité civile et de l'autonomie financière dont la majeure partie des ressources est constituée par des cotisations légalement obligatoires ;

3° Les employeurs des professions agricoles définies par les articles 616, 1060 (4°, 5°, 6° et 7°), 1144, 1149, 1152 du code rural ;

4° Et selon des modalités fixées par règlement d'administration publique, les administrations de l'Etat, des départements et des communes ainsi que les établissements publics et semi-publics, quel que soit leur caractère, les entreprises nationales, les sociétés d'économie mixte et les entreprises privées chargées d'un service public.

**Sous-section 3. — Priorité d'emploi et de placement
des handicapés.**

Article L. 323-19.

Une priorité d'emploi est réservée aux handicapés à concurrence d'un certain pourcentage fixé par arrêtés du ministre chargé du travail pour l'ensemble du territoire ou pour une région et pour chaque activité ou groupe d'activités.

Ce pourcentage doit assurer le droit au travail de tous les handicapés en état d'exercer une profession et être le même en moyenne pour les secteurs privé, public, semi-public et dans les entreprises nationales.

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

- **Article 1**

La section I du chapitre III du titre II du livre III du code du travail est ainsi rédigée:

«Section I

«Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés

«Art. L. 323-1. -- Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires de la présente section dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés.

«Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

«Les entreprises de travail temporaire définies par l'article L. 124-1 ne sont assujetties à l'obligation d'emploi instituée par le premier alinéa du présent article que pour leurs salariés permanents.

«Toute entreprise qui entre dans le champ d'application du premier alinéa, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose, pour se mettre en conformité avec cette obligation d'emploi, d'un délai fixé par décret et qui ne peut excéder trois ans.

«Les établissements publics industriels et commerciaux sont au nombre des employeurs visés par le présent article.

(...)

«Art. L. 323-3. -- Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1;

«1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 323-11;

«2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;

«3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain;

«4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;

«5° Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100;

«6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100;

«7° Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus;

«8° Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

«Art. L. 323-4. -- I. -- L'effectif total de salariés, visé au premier alinéa de l'article L. 323-1, est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2; toutefois, les salariés occupant certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, déterminées par décret, ne sont pas décomptés dans cet effectif.

«II. -- Les dispositions de l'article L. 431-2 sont applicables au calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section employés par l'entreprise; toutefois, il est tenu compte des apprentis.

«En outre et selon des modalités déterminées par décret, ces bénéficiaires sont pris en compte une fois et demie, deux ou plusieurs fois:

«1° Si leur handicap est important;

«2° S'ils remplissent certaines conditions d'âge;

«3° S'ils reçoivent une formation au sein de l'entreprise;

«4° S'ils sont embauchés à leur sortie d'un atelier protégé défini à l'article L. 323-31, d'un centre d'aide par le travail défini à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale ou d'un centre de formation professionnelle.

«Ce décret précise la durée pendant laquelle ces dispositions sont applicables aux situations prévues aux 3° et 4° ci-dessus.

e. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- Article 1

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

- Article L. 5212-2

Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.

- Article L. 5212-3

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique établissement par établissement. Les entreprises de travail temporaire ne sont assujetties à l'obligation d'emploi que pour leurs salariés permanents.

3. Article L. 5212-14

a. Loi 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

- Article 1^{er}

Les dispositions annexées à la présente loi constituent le code du travail

Article L. 323-22.

Ne sont pas compris dans le décompte du personnel pour l'application de la proportion prévue à l'article L. 323-19, les titulaires d'un contrat d'apprentissage, les personnes autres que des handicapés en cours de formation dans un centre d'entreprise de formation professionnelle des adultes, ainsi que celles en cours de réadaptation professionnelle ou bénéficiaires de mesures de reclassement de la main-d'œuvre.

Les travailleurs handicapés sont compris dans le même décompte pour une demié, une ou deux unités, selon la catégorie dans laquelle ils auront été classés en application des dispositions de l'article L. 323-23.

Il en est de même des employeurs handicapés et des travailleurs handicapés en cours de formation ou de réadaptation professionnelle.

Les employeurs handicapés et les travailleurs handicapés ne sont compris dans ce décompte que pour la durée de leur invalidité.

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

- Article L 323-4

I. - L'effectif total de salariés, visé au premier alinéa de l'article L. 323-1, est calculé selon les modalités définies à l'article L. 431-2 ; toutefois, les salariés occupant certaines catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, déterminées par décret, ne sont pas décomptés dans cet effectif.

II. - Les dispositions de l'article L. 431-2 sont applicables au calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section employés par l'entreprise ; toutefois, il est tenu compte des apprentis.

En outre et selon des modalités déterminées par décret, ces bénéficiaires sont pris en compte une fois et demié, deux ou plusieurs fois :

1° Si leur handicap est important ;

2° S'ils remplissent certaines conditions d'âge ;

3° S'ils reçoivent une formation au sein de l'entreprise ;

4° S'ils sont embauchés à leur sortie d'un atelier protégé défini à l'article L. 323-31, d'un centre d'aide par le travail défini à l'article 167 du code de la famille et de l'aide sociale ou d'un centre de formation professionnelle.

Ce décret précise la durée pendant laquelle ces dispositions sont applicables aux situations prévues aux 3° et 4° ci-dessus.

c. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

- Article 132

I. - Le premier alinéa du II de l'article L. 323-4 du code du travail est complété par les mots : « et des bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance prévus aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

(...)

d. Ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

- **Article 1**

(...)

VII. - Aux articles L. 236-1, L. 323-4, L. 433-1 et L. 439-7 du code du travail, les mots : « l'article L. 431-2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 620-10 ».

(...)

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

- **Article 27**

(...)

II. - L'article L. 323-4 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 323-4. - L'effectif total de salariés mentionné au premier alinéa de l'article L. 323-1 est calculé selon les modalités définies à l'article L. 620-10.

« Pour le calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section, par dérogation aux dispositions de l'article L. 620-10, lesdits bénéficiaires comptent chacun pour une unité s'ils ont été présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents. »

(...)

f. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail

- **Article 1**

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

- **Article L. 5212-14**

Pour le calcul du nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1111-2, chaque personne compte pour une unité s'il a été présent six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

Les salariés temporaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

NOTA :

Ordonnance 2007-329 du 12 mars 2007 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

g. Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion

- **Article 27**

I. — L'article L. 5212-14 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art.L. 5212-14.-Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

« — les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;

« — les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité. »

II. — Le I est applicable à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des années 2009 et suivantes.

h. Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

- **Article 39**

L'article L. 5212-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. »

C. Autres dispositions

1. Code du travail

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre V : Contrat de travail temporaire, autres contrats de mise à disposition et portage salarial

Chapitre Ier : Contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire

Section 1 : Définitions.

- **Article L 1251-1**

Modifié par LOI n°2009-972 du 3 août 2009 - art. 21

Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6.

Section 2 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours.

- **Article L 1251-5**

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

- **Article L 1251-6**

Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015 - art. 63

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Section 3 : Contrat de mission

Sous-section 1 : Formation et exécution du contrat

Paragraphe 1 : Fixation du terme et durée du contrat.

- **Article L 1251-11**

Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6.

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Chapitre III : Contrats conclus avec un groupement d'employeurs

Section 1 : Groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective

Sous-section 1 : Objet.

- **Article L 1253-1**

Modifié par LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 - art. 20 (V)

Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

Sous-section 2 : Constitution et adhésion.

- **Article L 1253-2**

Les groupements d'employeurs sont constitués sous l'une des formes suivantes :

1° Association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

2° Société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale ;

3° Association régie par le code civil local ou coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

- **Article L 1253-3**

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sauf si elles relèvent du titre II du livre V du code rural et de la pêche maritime, les sociétés coopératives existantes ont la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1. Dans ce cas, les dispositions du présent chapitre leur sont applicables, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole relevant du titre II du livre V du code rural et de la pêche maritime ont également la faculté de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article précité dans des conditions et limites relatives à leur masse salariale déterminées par décret.

- **Article L 1253-6**

Lorsqu'un groupement d'employeurs se constitue, il en informe l'inspection du travail.

La liste des membres du groupement est tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

- **Article L 1253-7**

Les employeurs qui adhèrent à un groupement d'employeurs informent les institutions représentatives du personnel existant dans leur entreprise de la constitution et de la nature du groupement d'employeurs.

- **Article L 1253-8**

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 35

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 36

Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement.

Cinquième partie : L'emploi

Livre II : Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs

Titre Ier : Travailleurs handicapés

Chapitre II : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

Section 1 : Champ d'application.

- **Article L 5212-1**

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tout employeur, occupant au moins vingt salariés, y compris les établissements publics industriels et commerciaux.

Section 2 : Obligation d'emploi.

- **Article L 5212-5**

Modifié par LOI n°2010-1657 du 29 décembre 2010 - art. 208 (V)

L'employeur adresse une déclaration annuelle relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 qui assure la gestion de cette déclaration dans des conditions fixées par décret.

Il justifie également qu'il s'est, le cas échéant, acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11.

A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

NOTA :

Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, article 208 VII : Ces dispositions sont applicables à la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, victimes de guerre et assimilés effectuée à compter de l'année 2012.

Section 4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sous-section 1 : Catégories de bénéficiaires.

- **Article L 5212-13**

Modifié par LOI n°2008-492 du 26 mai 2008 - art. 5

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° Abrogé ;
- 7° Abrogé ;
- 8° Abrogé ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

NOTA :

Loi 2008-492 du 26 mai 2008, art. 11 : Le titre Ier de la présente loi entre en vigueur dès la publication des décrets d'application (décret 2009-629 du 5 juin 2009, en vigueur le 8 juin 2009).

Sous-section 2 : Calcul du nombre de bénéficiaires.

- Article L. 5212-14 [Version en vigueur]

Modifié par LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 39

Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;
- les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.

Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

NOTA :

Aux termes de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, article 30, les articles 31 à 39 de la présente loi entrent en vigueur au 1er novembre 2011. Un accord collectif national conclu avant cette date peut déroger à ces articles.

D. Application des dispositions contestées

1. Questions parlementaires

a. Sénat

- Question écrite n° 12111 de M. Jean-Luc Fichet

Assimilation des groupements d'employeurs aux entreprises intérimaires 13 ème législature

Texte de la question

Publiée dans le JO Sénat du 18/02/2010 - page 365

M. Jean-Luc Fichet attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, sur les problématiques juridiques liées à la reconnaissance du temps de travail effectué par des salariés handicapés d'un groupement d'employeurs (GE).

La Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) assimile les groupements d'employeurs aux entreprises intérimaires et, selon le règlement de ces dernières, les heures de présence des salariés peuvent être comptabilisées au prorata du temps de présence. Toutefois, il n'existe pas de clarification officielle concernant ce principe, ce qui permet à certaines directions du travail d'apporter une autre version quant à la façon de définir un groupement d'employeur.

En effet, certaines directions considèrent que les GE doivent répondre aux critères définis par les textes sur « la mise à la disposition » de l'entreprise par une entreprise extérieure. Or il s'avère que ces textes ne correspondent pas au fonctionnement classique des groupements d'employeurs.

Aussi, il serait nécessaire de voir la DGEFP notifier clairement ce principe selon lequel les salariés des groupements d'employeurs doivent être enregistrés de la même manière que ceux des entreprises intérimaires.

En conséquence, il lui demande quelles sont les dispositions qu'il compte prendre afin de voir les groupements d'employeurs être assimilés aux entreprises intérimaires.

Transmise au Secrétariat d'État chargé de l'emploi

Texte de la réponse

Publiée dans le JO Sénat du 19/08/2010 - page 2130

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les règles à prendre en compte pour déterminer, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), l'effectif d'assujettissement d'un groupement d'employeurs sur lequel est calculé son quota. Après avis de la direction générale du travail compétente en matière de groupements d'employeurs, il a été précisé dans une note de service en date du 29 mars 2010, diffusée à toutes les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en charge du contrôle de l'OETH, qu'un groupement d'employeurs est une structure qui réunit plusieurs entreprises. Son but est de recruter un ou plusieurs salariés sous contrat à durée indéterminée et de le ou les mettre à disposition de ses membres selon leurs besoins. Ces salariés ont la qualité de salariés permanents du groupement. Un groupement d'employeurs est constitué sous forme d'association régie par la loi de 1901 (art. L. 1253-19 du code du travail). Comme tout employeur de droit privé occupant au moins vingt salariés, il est soumis à l'OETH. Pour la prise en compte des salariés mis à disposition, un groupement d'employeurs est considéré comme une entreprise extérieure mettant à disposition du personnel dans une ou plusieurs autres entreprises. Il convient donc d'appliquer les règles de l'article L. 1111-2(2°) du code du travail, qui prévoient notamment que [...] les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ». Toutefois, ces mêmes salariés « sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ». Dans ces conditions, un salarié mis à disposition est pris en compte dans l'effectif de l'établissement utilisateur s'il remplit les trois conditions cumulatives suivantes : être présent dans l'établissement utilisateur au jour du décompte (soit le 31 décembre de l'année d'exercice pour le calcul de l'effectif d'assujettissement), depuis au minimum un an, et ne pas remplacer, dans cet établissement, un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. La condition de présence dans les locaux de l'établissement induit que le salarié soit présent effectivement dans l'établissement utilisateur au jour du décompte, c'est-à-dire qu'il soit encore lié à cet établissement et qu'il travaille dans ses locaux ; la période d'un an n'a pas à être continue : il peut s'agir de plusieurs périodes additionnées, avec ou sans coupures. Ce même salarié peut être décompté, lorsqu'il remplit les conditions visées ci-dessus, même s'il a effectué des tâches différentes dans l'établissement. Par contre, c'est bien le salarié qui compte et non son affectation. Si plusieurs salariés mis à disposition se succèdent sur un même poste mais sans remplir individuellement les conditions, notamment la présence pendant un an dans l'établissement utilisateur, ils ne sont pas décomptés. Il convient de noter que ce salarié est également comptabilisé dans l'effectif de l'établissement qui le met à disposition. En effet, l'article L. 1111-2 du code du travail ne prévoit pas d'exclusion en matière de décompte des effectifs.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

- Article 6

La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

- Article 13

Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.

2. Constitution du 4 octobre 1958

Titre V - Des rapports entre le Parlement et le gouvernement

- Article 34.

La loi fixe les règles concernant :

- les droits civiques et les garanties fondamentales accordées aux citoyens pour l'exercice des libertés publiques ; la liberté, le pluralisme et l'indépendance des médias ; les sujétions imposées par la défense nationale aux citoyens en leur personne et en leurs biens ;
- la nationalité, l'état et la capacité des personnes, les régimes matrimoniaux, les successions et libéralités ;
- la détermination des crimes et délits ainsi que les peines qui leur sont applicables ; la procédure pénale ; l'amnistie ; la création de nouveaux ordres de juridiction et le statut des magistrats ;
- l'assiette, le taux et les modalités de recouvrement des impositions de toutes natures ; le régime d'émission de la monnaie.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur le principe d'égalité devant la loi

- Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 - Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion

12. Considérant que la référence faite par les articles premier, 6, 10 et 25 de la loi aux notions de "salariés âgés" ou de salariés présentant "des caractéristiques sociales" particulières, qui sont destinées à être précisées par les partenaires sociaux sous le contrôle des administrations et des juridictions compétentes, loin de méconnaître le principe d'égalité devant la loi, permet d'en assurer l'application à des situations diversifiées ; qu'ainsi le moyen invoqué ne peut qu'être écarté ;

- **Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000 - Loi relative à la réduction négociée du temps de travail**

60. Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

61. Considérant que le législateur a pu, sans porter atteinte au principe d'égalité, exclure du bénéfice du complément différentiel de salaire les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel recrutés postérieurement à la réduction du temps de travail sur des postes qui ne sont pas équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant de la garantie ; qu'en revanche, en excluant du bénéfice de la garantie certains salariés employés à temps partiel à la date de la réduction du temps de travail et occupant des postes équivalents à ceux de salariés bénéficiant du complément différentiel de salaire, il a établi une différence de traitement sans rapport direct avec l'objectif qu'il s'était fixé ;

62. Considérant, par suite, que les mots ", sauf si les salariés à temps partiel ont choisi de maintenir ou d'accroître leur durée du travail " figurant au troisième alinéa du II de l'article 32 de la loi déferée, doivent être déclarés contraires à la Constitution ;

- **Décision n° 2010-601 DC du 4 février 2010 - Loi relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales**

11. Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

- **Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012 - M. Raymond S. [Ancienneté dans l'entreprise et conséquences de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi]**

3. Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

4. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » ; qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en œuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; qu'au nombre de celles-ci figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ;

5. Considérant que l'article L. 1235-11 prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquence une poursuite du contrat de travail ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; que le 1° de l'article L. 1235-14 exclut toutefois l'application de cette disposition pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en retenant un critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'en fixant à deux ans la durée de l'ancienneté exigée, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre qui n'est pas manifestement déséquilibrée ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ;

- **Décision n° 2012-242 QPC du 14 mai 2012 - Association Temps de Vie [Licenciement des salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise]**

11. Considérant qu'enfin, les dispositions contestées, qui ne soumettent pas à des règles différentes des personnes placées dans une situation identique, ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi ;

2. Sur le principe d'égalité devant les charges publiques

- **Décision n° 85-200 DC du 16 janvier 1986 - Loi relative à la limitation des possibilités de cumul entre pensions de retraite et revenus d'activité**

15. Considérant qu'il suit de ce qui précède qu'aucun des griefs sus-analysés, tirés du non-respect du principe d'égalité, n'est fondé ;

16. Mais considérant que l'article 13 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dispose : "Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés." ;

17. Considérant que, si le principe ainsi énoncé n'interdit pas au législateur de mettre à la charge d'une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles déterminées une certaine aide à une ou à plusieurs autres catégories socioprofessionnelles, il s'oppose à une rupture caractérisée du principe de l'égalité devant les charges publiques entre tous les citoyens ;

18. Considérant qu'une telle rupture serait réalisée par le taux de 50 % figurant au paragraphe II, 4ème alinéa, de l'article 1^{er} de la loi ainsi que par le même taux figurant au dernier alinéa du paragraphe II de l'article 5 ;

- **Décision n° 2013-300 QPC du 5 avril 2013 - Chambre de commerce et d'industrie de Brest [Champ d'application de la "réduction Fillon" des cotisations patronales de sécurité sociale]**

5. Considérant, qu'aux termes de l'article 13 de la Déclaration de 1789 : « Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » ; qu'en vertu de l'article 34 de la Constitution, il appartient au législateur de déterminer, dans le respect des principes constitutionnels et compte tenu des caractéristiques de chaque impôt, les règles selon lesquelles doivent être appréciées les facultés contributives ; qu'en particulier, pour assurer le respect du principe d'égalité, il doit fonder son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en fonction des buts qu'il se propose ; que cette appréciation ne doit cependant pas entraîner de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ;

6. Considérant que le paragraphe II de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale définit les conditions ouvrant droit au bénéfice de la réduction des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations ; que cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation, prévue par l'article L. 351-4 du code du travail, d'assurer contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte de son contrat ; qu'elle est également appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code au nombre desquels figurent notamment les salariés des entreprises, sociétés et organismes définis au a du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finances pour 1959 susvisée, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ; qu'en revanche, cette réduction ne s'applique pas aux gains et rémunérations versés par les particuliers employeurs ainsi que, jusqu'au 31 décembre 2005, à ceux versés par la Poste ; que cette réduction n'est pas non plus applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale prévus par les dispositions du titre Ier du livre VII du code de la sécurité sociale, à l'exception des employeurs des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire ;

7. Considérant qu'en outre, les employeurs des salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du code du travail ont la faculté, par une option irrévocable, de se placer sous le régime de l'article L. 351-4 du même code en assurant contre le risque de privation d'emploi tout salarié dont l'engagement résulte d'un contrat de travail ;

qu'il en est de même pour les employeurs des salariés mentionnés au 4° de l'article L. 351-12 du même code et, notamment, les employeurs des salariés non statutaires des services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie qui se sont, par une option irrévocable, volontairement « soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail » ; que, dans une telle hypothèse, les employeurs des salariés mentionnés aux 3° et 4° de l'article L. 351-12 du code du travail bénéficient de la réduction des cotisations patronales prévue par le paragraphe I de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ;

8. Considérant que, par la réduction des cotisations à la charge de l'employeur prévue par le paragraphe I de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, le législateur a entendu favoriser l'emploi en allégeant le coût des charges sociales pesant sur l'employeur ; que pour définir les conditions ouvrant droit à cette réduction, le législateur s'est fondé sur des différences de situation en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'il a pris en compte le régime juridique de l'employeur, les modalités selon lesquelles l'employeur est assuré contre le risque de privation d'emploi de ses salariés ainsi que le régime de sécurité sociale auquel ces salariés sont affiliés ; qu'ainsi, il a fondé son appréciation sur des critères objectifs et rationnels en lien avec l'objectif poursuivi ; que les dispositions contestées ne créent pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ;