

# LETTRE SOCIALE - RH

**Chers lecteurs,**

**Nous sommes ravis de vous communiquer la lettre sociale. Celle-ci est riche en nouveautés liées notamment à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.**

## **A la Une :**

- Chiffres clés 2020
- Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020 :
  - ⇒ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat version 2020
  - ⇒ De nouveaux droits pour les proches aidants
- Généralisation de l'expérimentation des Emplois-Francis
- Déclaration du statut de travailleurs handicapés via la DSN à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020
- Contrats à durée déterminée « multi-remplacements » pour certains secteurs d'activité
- Taxe forfaitaire pour les contrats à durée déterminée d'us

## **En Bref :**

- Nouvelle valorisation des repas pour les dirigeants « HCR »
- Dernière ligne droite pour l'index d'égalité professionnelle
- Crédit DIF : utilisation sans limite dans le temps

## **Jurisprudences :**

- Un poste en contrat à durée déterminée en reclassement doit être proposé à un salarié inapte
- Le défaut de document unique d'évaluation des risques professionnels ne cause pas systématiquement un préjudice aux salariés

**Le Service Social & RH.**

# A LA UNE :

## CHIFFRES CLES 2020

### 1) Smic et minimum garanti

Smic horaire	<b>10,15 €</b>
Minimum Garanti	<b>3,65 €</b>

### 2) Le plafond de la sécurité sociale 2020

Périodicité	Montant (en €)
Annuelle	41 136
Mensuelle	3 428
Journalière	189
Trimestrielle	10 284
Quinzaine	1 714
Hebdomadaire	791
Horaire	26

### 3) La limite d'exonération des titres-restaurant en 2020

La limite d'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant passe de 5,52 euros à **5,58** euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### 4) Avantage en nature nourriture

L'évaluation forfaitaire de l'avantage **nourriture** est portée à 4,90 € par repas (soit 9,80 € par journée).

A partir du 1er janvier 2020, l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature nourriture est étendue aux **dirigeants**, si ceux-ci relèvent du régime général de la sécurité sociale comme salariés du fait de leur mandat.

## 5) Frais professionnels 2020

Désignation des indemnités	Montant pour 2020 (en €)		
	<b>Frais de repas</b>		
- salarié travaillant dans l'entreprise		6,70	
- salarié en déplacement (hors restaurant)		9,30	
- salarié en déplacement (restaurant)		19,00	
<b>Indemnités de grand déplacement</b>	3 premiers mois	du 4ème au 24 <sup>ème</sup> mois inclus (- 15 %)	du 25ème au 72ème mois inclus (- 30 %)
- repas (par repas)	19	16,20	13,30
- logement et petit déjeuner (par jour) :			
• Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne	68,10	57,90	47,70
• Autres départements (hors DOM-TOM)	50,50	42,90	35,40
<b>Frais professionnels liés à la mobilité professionnelle</b>	75,60 par jour, dans la limite de 9 mois		
- hébergement provisoire et frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif			
- dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement			

# LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2020

## PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

La nouvelle version de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été définitivement votée dans le cadre de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2020.

### SALARIES ELIGIBLES

✓ Les salariés titulaires d'un contrat de travail **à la date de versement de la prime** : en toute logique, apprentis et dirigeants cumulant mandat social et contrat de travail devraient l'être aussi ;

✓ Les intérimaires mis à disposition dans une entreprise utilisatrice attribuant la prime à ses salariés : l'entreprise utilisatrice doit en informer l'ETT car c'est elle qui la verse aux intérimaires dans les conditions et modalités prévues par l'accord ou la DUE de l'entreprise utilisatrice ;

✓ Les agents publics relevant d'un EPA à la date de versement de la prime ;

✓ Les travailleurs handicapés bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide à l'emploi à la date de versement de la prime et relevant des ESAT.

### CONDITIONS DES EXONERATIONS

Dans les valeurs limites, la prime Macron est exonérée :

- d'impôt sur le revenu ;
- des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (CSG et CRDS comprises) ;

- de la contribution unique à la formation professionnelle, de la taxe d'apprentissage ;
- de la participation à l'effort déconstruction.

### 1/ Un plafond de rémunération :

A rémunération perçue par le salarié **au cours des 12 derniers mois précédant le versement** de la prime doit être inférieur à **3 fois la valeur annuelle du Smic** ;

Remarque : la rémunération à retenir est celle correspondant à l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Le Smic à retenir est calculé en fonction du temps de travail prévu au contrat ; il faut donc le proratiser pour les salariés à temps partiel et les salariés non employés toute l'année.

### 2/ 1 000 euros maximum.

L'employeur peut évidemment décider d'octroyer une prime d'un montant inférieur ou supérieur et peut la distribuer à tout son personnel.

**3/ l'entreprise doit mettre en œuvre ou disposer d'un accord d'intéressement à la date de versement de la prime.**

Le législateur autorise, à titre exceptionnel, que la durée de l'accord d'intéressement puisse porter sur une période inférieure à 3 ans, sans pouvoir être inférieure à 1 an, si cet accord est conclu entre le 1er janvier et le 30 juin 2020.

Cette condition n'est pas requise pour les associations et fondations à but non lucratif et reconnues d'utilité publique, qui poursuivent un but d'intérêt général et sont autorisées, à ce titre, à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt (CGI, art. 200, 1° a et 238 bis, 1° b) Elle ne l'est pas non plus pour les ESAT.

**4/ la prime doit être versée entre le 28 décembre 2019 et le 30 juin 2020**

**5/ la prime Macron ne doit se substituer à :**

- aucun élément de rémunération versé par l'employeur ou qui devient obligatoire en vertu la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail de branche ou d'entreprise, d'un contrat de travail ou d'un usage ;
- aucune augmentation de rémunération, ni à des primes prévues par accord salarial (de branche ou d'entreprise), le contrat de travail ou des usages.

**PLAFOND DE REMUNERATION ET MODULATION DU MONTANT**

Cette prime peut être versée à tout le personnel ou être subordonnée à un plafond de rémunération inférieur au plafond servant de valeur limite à l'exonération.

**Modulation de la prime**

Le montant de la prime versée en 2020 peut être modulé par bénéficiaire, en fonction de critères, a priori combinables entre eux :

- ✓ la rémunération ;
- ✓ le niveau de qualification ou de classification ;
- ✓ la durée de présence effective les 12 derniers mois, en particulier pour les salariés entrés en cours d'année, et, pour les salariés à temps partiel, la durée de travail prévu au contrat.

**MODALITES DE MISE EN PLACE**

- ✓ **accord d'entreprise** ou de groupe selon les modalités prévues pour l'accord d'intéressement ;
- ✓ **décision unilatérale** : dans ce cas, il doit en informer préalablement le CSE (il s'agit s'une simple information, pas d'une consultation).

## DE NOUVEAUX DROITS POUR LES PROCHES AIDANTS

### CONGE DE PROCHE AIDANT

Pour faciliter le recours au congé de proche aidant, la Loi de Financement de Sécurité Sociale instaurent deux nouvelles mesures pour 2020 :

- dès janvier 2020, la **condition d'ancienneté d'un an pour bénéficier de ce congé sera supprimée** ;
- dès octobre 2020, le congé de proche aidant **sera indemnisé pour les salariés, les travailleurs indépendants, les fonctionnaires et les chômeurs indemnisés.**

Une allocation versée par la Caisse d'Allocations Familiales sera versée au proche aidant pendant 3 mois maximum.

**RAPPEL : Le congé doit être motivé par une aide apportée :**

- à un proche en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 % ;
- ou à un proche âgé et en perte d'autonomie (relevant de la classe 1, 2 ou 3 de la grille AGIRR).

### CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Afin de s'occuper de son enfant dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants, tout salarié bénéficie d'un congé de présence parentale indemnisé (310 jours ouvrés maximum), sans condition d'ancienneté.

La Loi de Financement de Sécurité Sociale pour 2020 prévoit qu'avec l'accord de l'employeur, **ce congé pourra être fractionné en demi-journées ou utilisé dans le cadre d'une activité à temps partiel.**

Il pourra être pris immédiatement en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant.

Les bénéficiaires percevront une allocation de présence parentale qui sera modulée en conséquence.

Ces mesures entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard, le 30 septembre 2020.

## GENERALISATION DE L'EXPERIMENTATION DES EMPLOIS FRANCS

Afin de favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi résidant dans l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), l'état généralise l'expérimentation des emplois francs à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020.

La Loi de Finances pour 2020 étend le périmètre aux quartiers prioritaires de la ville de l'ensemble du territoire national.

### Montant de l'aide pour l'employeur :

**5.000 € / an sur 3 ans pour un CDI** (2.500 € / an sur 2 ans pour un CDD de 6 mois au moins) – cumulable avec les aides liées au contrat de professionnalisation.

Condition : embauche entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020 d'un chômeur ou adhérent à un CSP résidant, à la date de l'embauche, dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) situés sur tout le territoire national.

Sont également éligibles au dispositif les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

- ⇒ Intérêt de vérifier l'éligibilité avec le Pôle Emploi en cas d'embauche d'un chômeur (en pratique les formalités peuvent être effectuées jusqu'à 3 mois après l'embauche).



emplois  
francs 

LA COMPÉTENCE AU CŒUR DE NOS QUARTIERS

## TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP : UNE NOUVELLE FORME DE DECLARATION

A compter de janvier 2020, toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, devront déclarer chaque mois le statut de travailleur handicapé de leurs salariés **via la DSN (Déclaration Sociale et Nominative)**, mais également le statut des personnes handicapées accueillies dans le cadre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel.

**Pour l'année 2020**, il n'y a pas de changement à prévoir pour les entreprises de 20 salariés et plus qui devront maintenir leur DOETH (avant le 1er Mars 2020) au titre de l'année 2019 auprès de l'Agefiph, en plus de leur **déclaration mensuelle en DSN**.

**A compter de 2021**, ces mêmes entreprises devront effectuer la DOETH au titre de 2020 **dans la DSN en début d'année 2021**.

Elles seront assujetties le cas échéant, au paiement d'une contribution annuelle due auprès de l'Urssaf ou MSA. Cette contribution sera due si l'entreprise n'emploie pas un minimum de 6 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs. **Le calcul de l'effectif de travailleurs handicapés sera effectué à partir des statuts de salariés handicapés déclarés en 2020 via la DSN**.

**A NOTER :** A partir de 2020, la contribution AGEFIPH sera calculée au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, que celui-ci soit autonome ou non.





# CONTRAT A DUREE DETERMINEE « MULTI-REPLACEMENTS » : EXPERIMENTATION JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2020

- **Selon une jurisprudence constante de la Cour de Cassation** : il était interdit de conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer plusieurs salariés, par exemple pour remplacer plusieurs salariés successivement absents pendant la période estivale. Un contrat à durée déterminée devait être conclu pour chaque salarié absent.
- **La loi Avenir professionnel du 5 Septembre 2018** avait prévu de déroger à cette règle jurisprudentielle en laissant la possibilité de conclure un seul contrat pour plusieurs remplacements successifs.
- Cette mesure expérimentale devait être opérationnelle du 1<sup>er</sup> Janvier 2019 au 31 Décembre 2020 mais était conditionnée à la publication d'un décret définissant les secteurs d'activité concernés.
- **Un décret du 18 Décembre 2019 listant les secteurs concernés par la possibilité de conclure un seul CDD ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents vient enfin d'être publié au Journal officiel et rend donc la mesure opérationnelle.**

## Secteurs et CCN concernés :

Le décret liste les 11 secteurs d'activité concernés par l'expérimentation.

Afin de savoir s'il est concerné, l'employeur doit en premier lieu se demander s'il est bien dans l'un des onze secteurs visés, puis identifier si la convention collective nationale à laquelle il est rattaché est bien mentionnée.

### **1. Sanitaire, social et médico-social :**

- Hospitalisation privée ;
- Établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux ;
- Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non Lucratif ;
- Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; etc...

### **2. Sanitaire, social et médico-social :**

- Hospitalisation privée ;
- Établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux ;
- Établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non Lucratif ;
- Établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées ; etc...

### **3. Propreté et nettoyage**

### **4. Economie sociale et solidaire**

- Animation ;
- Sport ;
- Aide accompagnement des soins et des services à domicile ;
- Acteurs du lien social et familial ;
- Tourisme social et familial ;
- Radiodiffusion ;
- Journalistes ; etc...

### **5. Tourisme en zone de montagne**

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>6. Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire</b></p> <p><b>7. Plasturgie</b></p> <p><b>8. Restauration collective</b></p> | <p><b>9. Transports routiers et activités auxiliaires</b></p> <p><b>10. Sport et équipements de loisirs Industries alimentaires</b><br/>(Industrie laitière ; Sucreries et sucreries-</p> | <p>distilleries de la Réunion ; Boulangeries- pâtisseries, entreprises artisanales ; Cinq branches industries alimentaires diverses, etc).</p> <p><b>11. Services à la personne</b></p> |
|--|---|---|

Cette mesure expérimentale, qui prendra fin le 31 Décembre 2020, pourra être pérennisée sur décision du gouvernement.

En limitant ainsi le nombre de contrats à durée déterminée, la mesure devrait limiter le taux de séparation et donc moins pénaliser les entreprises de onze salariés et plus lors de la mise en place au 1<sup>er</sup> Janvier 2021 du bonus-malus.

## TAXE FORFAITAIRE SUR LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE D'USAGE

**La Loi de finances pour 2020 instaure une taxe forfaitaire de 10 euros sur les contrats à durée déterminée dit d'usage (CDDU) pour inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats longs en limitant le recours aux contrats courts.**

### Contrats concernés

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tout employeur qui conclura un CDD d'usage (CDD-U) en vertu de l'alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail sera tenu de s'acquitter (sauf exceptions) d'une somme forfaitaire de 10 euros pour chaque contrat de ce type conclu et ce quelle que soit la durée du contrat.

Sont ainsi visés les CDD conclus pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois. La liste des secteurs d'activité concernés par le CDD d'usage est fixée par l'article D.1242-1 du code du travail.



**Les contrats conclus pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier n'ont pas le caractère de contrats d'usage et sont donc exclus de la taxation forfaitaire.**

### Cas d'exonération de la taxe forfaitaire

La taxe forfaitaire ne sera pas due pour les CDD-U conclus :

- avec les salariés relevant des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle ;
- par les associations intermédiaires qui relèvent du secteur des activités d'insertion par l'activité économique ;
- avec les ouvriers dockers occasionnels lesquels sont soumis à des règles particulières.

En outre, sont exclus du champ d'application de cette taxe les secteurs, listés par arrêté, dotés d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu prévoyant tout à la fois :

- ✓ une durée minimale de contrat ;
- ✓ et la définition des conditions dans lesquelles l'employeur propose au salarié de conclure un CDI au terme d'une durée cumulée de travail effectif.

A ce jour, sont visées les entreprises des secteurs suivants :

Secteur d'activité	Convention ou accord collectif	Code IDCC
<b>Déménagement</b> <i>(exclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020)</i>	Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 étendue par arrêté du 1er février 1955.  Accord du 22 septembre 2005 relatif au temps de liaison, accompagnement et à la valorisation du métier par l'encadrement des contrats à durée déterminée d'usage en transport de déménagement étendu par arrêté du 31 octobre 2006 (et notamment ses articles 6 et 7).	16
<b>Animation commerciale</b> <i>(exclu depuis le 1<sup>er</sup> février 2020)</i>	Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 étendue par arrêté du 23 février 2000.  Accord du 13 février 2006 portant dispositions spécifiques à l'animation commerciale étendu par arrêté du 16 avril 2007 (et notamment ses articles 4 et 12).	2098
<b>Optimisation de linéaires</b> <i>(exclu depuis le 1<sup>er</sup> février 2020)</i>	Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 étendue par arrêté du 23 février 2000.  Accord du 10 mai 2010 portant dispositions spécifiques à l'activité d'optimisation linéaire étendu par arrêté du 19 décembre 2011 (et notamment ses articles 4-1, 12-1 et 12-2).	2098

### Exigibilité et paiement

La taxe sera due à la date de conclusion du contrat.

Elle devra être acquittée au plus tard au moment de la prochaine échéance normale de paiement des cotisations et contributions sociales suivant la date de conclusion du contrat.

Remarque : à titre d'exemple, l'Urssaf indique que dans le cas d'un CDDU conclu au 1er janvier 2020, la taxe forfaitaire devra être déclarée le 5 ou le 15 février 2020.

Elle sera recouvrée et contrôlée par les Urssaf ou, s'agissant des salariés expatriés, par Pôle emploi.

Les différends relatifs à son recouvrement relèveront du contentieux de la Sécurité sociale.

## EN BREF

### NOUVELLE VALORISATION DES REPAS DES DIRIGEANTS « HCR »

**Un arrêté publié le 28 Décembre 2019 prévoit que les mandataires sociaux et les dirigeants d'entreprise « HCR » peuvent dorénavant bénéficier de l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature « nourriture » applicable à leurs salariés, sur la base du minimum garanti.**

⇒ Cette nouvelle règle d'évaluation est applicable aux contributions et cotisations sociales dues au titre des périodes d'activité courant **à compter du 1er janvier 2020.**

⇒ Les dirigeants et mandataires sociaux concernés par cette nouvelle valorisation sont :

- Les gérants minoritaires ou égalitaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL) ou de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) ;
- Les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- Les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées.

## DERNIERE LIGNE DROITE POUR LE CALCUL DE L'INDEX D'EGALITE PROFESSIONNELLE

**Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de calculer et de publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au plus tard 1<sup>er</sup> mars 2020.**

L'index est calculé à partir de 4 indicateurs pour les entreprises de 250 salariés au plus, sur un total de 100 points. Ces indicateurs sont les suivants :

- L'écart de rémunération moyen entre les femmes – les hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars, les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier sur leur site internet la note globale de l'index de l'égalité femmes - hommes. Elles devront également la communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité Social Economique ainsi qu'à l'inspection du travail (DIRECCTE).

Les entreprises devront prendre des mesures de correction si l'index relève des disparités salariales injustifiées entre les femmes et les hommes. Les quatre indicateurs (pour les entreprises de 50 à 250 salariés), servant de base au calcul global de l'index, permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

Les entreprises obtenant moins de 75 points sur 100, devront mettre en œuvre des mesures de correction pour atteindre au moins 75 points, dans un délai de 3 ans.

**Les entreprises qui ne publieront pas leur index et celles qui ne mettront pas en œuvre un plan de correction, s'exposeront à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.**

Précision : les entreprises de plus de 250 à 999 salariés, qui ont publié leur index le 1<sup>er</sup> septembre 2019, devront publier leur index réactualisé pour le 1<sup>er</sup> mars 2020.

## CREDIT DIF : UTILISATION SANS LIMITE DANS LE TEMPS !

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).**

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale prévoyait, outre la création du Compte Personnel de Formation, que les heures de DIF acquises au 31 Décembre 2014 pourraient être versées au CPF et que la date limite d'utilisation des heures de DIF, serait fixée au 31 décembre 2020.

**L'ordonnance du 21 aout 2019 supprime cette date limite.** Par conséquent **les heures acquises au titre du DIF seront utilisables sans limite dans le temps mais à la condition de les inscrire sur le CPF avant le 31 décembre 2020.**

## JURISPRUDENCES

### UN POSTE EN CDD EN RECLASSEMENT DOIT ETRE PROPOSE A UN SALARIE INAPTE

**Cour de Cassation, Chambre Sociale, 04 septembre 2018, n° 18-18.169**

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'avis d'inaptitude à tout poste de travail dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement du salarié par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. L'employeur doit en priorité rechercher et proposer au salarié un poste adapté à ses capacités aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (C. trav. art. L 1226-2) et n'emportant pas modification de son contrat de travail. A défaut, il doit proposer les postes modifiant le contrat, notamment les postes de catégorie inférieure, si ce sont les seuls disponibles.

**Le fait que le seul poste disponible ait été pourvu par l'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement.**

En effet, la Cour de Cassation considère que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en ne proposant pas les postes pourvus par des CDD à l'intéressée, alors qu'ils étaient disponibles et compatibles avec l'état de santé et ses qualifications, peu important qu'ils soient à durée limitée.

Le licenciement pour inaptitude en raison d'absence de possibilité de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

Cette solution peut paraître surprenante mais **l'employeur doit proposer au salarié inapte en attente de reclassement les postes disponibles en CDI, mais également- en CDD, au risque de ne pas respecter son obligation de reclassement, et ce même si la proposition d'un poste en CDD risque d'être refusée par le salarié.** Un arrêt avait déjà été rendu en ce sens, dans le cas d'un poste en reclassement d'une salariée en congé maternité qui était disponible (Cour de Cassation., 5 mars 2014).

## LE DEFAUT DE DUERP NE CAUSE PAS SYSTEMATIQUEMENT UN PREJUDICE AUX SALARIES

**Cour de Cassation, Chambre sociale, 25 septembre 2019, n° 17-22.224**

Une salariée a réclamé en justice des dommages et intérêts car son employeur n'avait pas établi de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans sa société.

La salariée faisait donc valoir que l'employeur n'avait pas respecté son obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, et que ce manquement lui causait nécessairement préjudice.

La cour d'appel a débouté la salariée de sa demande au motif qu'il appartenait à la salariée de démontrer le préjudice subi du fait de cette absence de DUERP, et qu'elle n'en justifiait pas en l'espèce.

**La Cour de Cassation a confirmé que l'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels ne pouvait automatiquement permettre au salarié d'obtenir des dommages et intérêts et qu'il lui appartenait bien d'apporter la preuve d'un préjudice subi.**

Depuis 2016, déjà la Cour de Cassation, dans de nombreux arrêts, a consacré l'abandon d'un droit systématique à la réparation du salarié en cas de manquement de l'employeur à ses obligations : en cas de stipulation d'une clause de non concurrence illicite, en cas de défaut de la mention de la convention collective sur le bulletin de paie ou encore en cas de violation par l'employeur des règles de procédure de licenciement.

L'arrêt du 25 Septembre 2019 s'inscrit dans cette tendance, le salarié devant nécessairement démontrer le préjudice subi en cas de défaut de DUERP.



Le Palais d'Hiver  
149, bd Stalingrad  
69100 LYON - VILLEURBANNE  
Tél : +33 (0)4 72 69 38 88  
Fax : +33 (0)4 78 89 64 62  
[contact@orfis.fr](mailto:contact@orfis.fr)

[www.orfis.fr](http://www.orfis.fr)

Member of  
**Allinial**  
GLOBAL®