



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

& oeth
ASSOCIATION
OUVERT EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Fiche pratique – septembre 2024

Incapacité au travail, invalidité et inaptitude

L'incapacité temporaire ou permanente, l'invalidité et l'inaptitude sont des notions différentes, dont les conséquences pour l'employeur et pour le salarié sont distinctes.

Incapacité, invalidité et inaptitude : ce qu'il faut savoir

Vous avez une incapacité à exercer une activité au travail ? Une invalidité qui réduit vos aptitudes ? Ou encore une inaptitude qui vous met dans l'incapacité de remplir un contrat de travail ? Voici les différents points à connaître sur vos démarches à effectuer, vos droits et vos avantages.

L'Incapacité

Contrairement à l'invalidité, l'incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui rend l'assuré incapable de travailler de manière provisoire, permanente, totale ou partielle.

Il existe 2 types d'incapacités :

– L'incapacité temporaire de travail : également appelée « interruption temporaire de travail » c'est-à-dire que le salarié ne peut pas travailler pendant un certain temps (cette incapacité temporaire peut être partielle (ITP) ou totale (ITT). L'assuré perçoit alors des indemnités journalières d'arrêt de travail et est tenu de reprendre son activité. Si l'arrêt de travail a duré 30 jours ou plus, le salarié est soumis à une visite médicale au plus tard dans les 8 jours qui suivent sa reprise.

– L'incapacité permanente de travail : le salarié ne peut plus travailler définitivement ou ne plus exercer certaines fonctions (cette incapacité permanente peut être partielle (IPP) ou totale (IPT).

Lorsqu'elle est permanente, l'incapacité entraîne le versement d'une indemnité en capital ou d'une rente en fonction du taux d'incapacité évalué par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie selon des critères médicaux et professionnels et suivant la nature de la maladie, l'état général, l'âge, le régime social et les qualifications professionnelles de l'assuré :

– Taux d'incapacité permanente inférieur à 10% : une indemnité en capital versée en une seule fois et dont le montant est fixé par décret (en 2019, il était de 417,71€ pour un taux de 1%, 1.983,69€ pour un taux de 5% et 4.176,10€ pour un taux de 9%).

– Taux d'incapacité permanente de 10% ou plus : une rente d'incapacité permanente jusqu'au décès.

– Taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66,66% : une rente mensuelle d'incapacité permanente jusqu'au décès ainsi que la prise en charge à 100% de tous les soins et traitements (sauf les médicaments remboursés à 15% et 30%).

– Taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 80% : une rente mensuelle d'incapacité permanente jusqu'au décès, l'exonération du ticket modérateur et une « prestation complémentaire pour recours à tierce personne » dont le montant est modulé sur la base de forfaits fixés en fonction des besoins d'assistance.

L'invalidité

Le Code de la Sécurité sociale définit l'invalidité comme la situation d'une personne dont la capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

L'état d'invalidité est constaté par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie lorsque l'état de l'assuré ne lui permet pas de se procurer un salaire supérieur au tiers de la rémunération de l'emploi qu'il occupait avant de perdre sa capacité de travail.

La déclaration d'invalidité ouvre droit au versement d'une pension d'invalidité par la caisse primaire d'assurance maladie pour compenser la perte de gain et ce, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle de travail.

Quelles conditions pour percevoir une pension d'invalidité ?

La personne reconnue invalide a droit à une pension d'invalidité si elle justifie à la fois :

- Ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
- D'une affiliation à la Sécurité sociale au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ;
- ET au cours de cette période de référence :
- soit d'un montant minimum de cotisations : avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le Smic horaire (20 360,90 € en 2019);
- soit d'un nombre minimum d'heures de travail : avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

Comment est déterminé le montant d'une pension d'invalidité ?

Le montant de la pension est calculé sur la base d'un salaire annuel moyen calculé à partir des 10 meilleures années de salaire, auquel est appliqué un pourcentage en fonction de la catégorie d'invalidité :

– Invalidité de 1ère catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée = 30% du salaire annuel moyen.

– Invalidité de 2ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque = 50% du salaire annuel moyen.

– Invalidité de 3ème catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque et tenus d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie = 50% du salaire annuel moyen majorés de 40% au titre de la majoration pour tierce personne.

La pension d'invalidité est versée pour compenser la perte de gains, mais elle est attribuée à titre provisoire et peut être révisée, suspendue ou même supprimée en fonction de l'évolution de la situation.

L'inaptitude

L'inaptitude est établie par le médecin du travail qui a seul compétence pour reconnaître une personne inapte au travail lors d'une visite médicale de reprise effectuée à l'issue d'une période d'arrêt de travail.

Cette inaptitude s'apprécie concrètement par rapport au poste de travail occupé par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie et en tenant compte des possibilités d'aménagements de ce poste.

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de procéder à son reclassement sur un autre poste comparable au sein de l'entreprise. C'est seulement si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié que l'employeur peut procéder à son licenciement.

Tableau récapitulatif

	Définition	Conséquences pour le salarié	Conséquences pour l'employeur
Incapacité temporaire	Incapacité du salarié à travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non professionnel, et justifiant la prescription d'un arrêt de travail par le médecin traitant	<ul style="list-style-type: none">• Suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail• Sous conditions, perception d'indemnités journalières de la sécurité sociale et d'un complément de salaire de l'employeur	<ul style="list-style-type: none">• Sous conditions, versement d'un complément de salaire • Si maintien de salaire, possibilité d'organiser une contre-visite médicale • Organisation d'une visite médicale de reprise après toute absence pour maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours en cas d'accident du travail et une absence d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel

<p>Incapacité permanente</p>	<p>Réduction définitive de la capacité de travail d'un salarié constatée par la sécurité sociale à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fixation du taux d'incapacité permanente (IPP) par la caisse de sécurité sociale • Perception d'une indemnité forfaitaire en capital versée par la caisse si l'IPP est inférieure à 10 % • Perception d'une rente viagère versée par la caisse jusqu'au décès si le taux d'IPP est au moins égal à 10 % • Perception d'une prestation complémentaire pour recours à tierce personne versée par la caisse si le taux d'IPP est au moins égal à 80 % • Si faute inexcusable de l'employeur : majoration de la rente et réparation de divers préjudices subis et non couverts par les prestations de sécurité sociale • Si faute intentionnelle de l'employeur : possibilité d'obtenir réparation des préjudices non couverts par les prestations de sécurité sociale devant le juge 	<ul style="list-style-type: none"> • Si faute inexcusable de l'employeur : remboursement à la caisse du montant des réparations versées par la sécurité sociale au titre des divers préjudices et du capital représentatif de la majoration de rente • Si faute intentionnelle de l'employeur : remboursement à la caisse du montant des réparations versées par la sécurité sociale, cotisation supplémentaire AT/MP
<p>Invalidité</p>	<p>Réduction durable de la capacité de travail d'un assuré constatée par la sécurité sociale après une maladie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Classement par la caisse de sécurité sociale en catégorie 1 (capacité à exercer une activité rémunérée), 2 (incapacité à exercer une activité 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'une visite médicale de reprise pour toute absence d'au moins 60 jours, même si le salarié est classé en catégorie 2

	<p>ou un accident non professionnel, ou en raison de l'usure prématurée de l'organisme</p>	<p>professionnelle) ou 3 (obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une rente calculée en fonction du taux d'invalidité 	
Inaptitude	<p>Incapacité du salarié, constatée par le médecin du travail en cours d'exécution du contrat de travail ou à l'issue d'un arrêt maladie, à occuper son poste de travail même aménagé, adapté ou transformé, son état de santé justifiant un changement de poste</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclassement dans l'entreprise ou rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte • Reprise du versement du salaire un mois après la constatation de l'inaptitude à défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte 	<ul style="list-style-type: none"> • Si dispense expresse de reclassement dans un emploi par le médecin du travail du salarié déclaré inapte : rupture du CDD ou licenciement pour inaptitude au travail et versement des indemnités de rupture • Si obligation de recherche de reclassement : consultation du comité social et économique, recherche d'un emploi conforme aux préconisations du médecin, notification écrite au salarié en cas d'impossibilité de reclassement, rupture possible uniquement en cas de recherche loyale, sérieuse et infructueuse • Versement du salaire un mois après la constatation de l'inaptitude à défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail du salarié inapte au travail