

L'indemnité temporaire d'inaptitude

Principe :

Dans le cas où le médecin du travail a déclaré un travailleur inapte à son poste dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer celui-ci au cours du premier mois de recherche de reclassement que la loi l'autorise à prendre (sauf si des dispositions conventionnelles contraires le prévoient).

Ce mois d'interruption légale du versement du salaire peut évidemment poser de graves problèmes financiers au salarié.

C'est pourquoi la réglementation prévoit depuis 2010 que, dans la situation où le médecin du travail estime que **l'inaptitude peut être en lien avec le fait que le travailleur ait été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** (pas en cas d'accident de trajet), celui-ci a droit au versement par la CPAM d'une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI).

Dans cette situation, le médecin du travail lui remet le formulaire cerfa n°14103*01, comprenant 3 volets (lien : https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14103.do), afin qu'il puisse demander l'ITI (le volet 1 à adresser sans délai à la CPAM, le volet 2 à conserver, le volet 3 à remettre à l'employeur). C'est au salarié de remplir le formulaire remis par le médecin du travail.

L'employeur sera tenu de renvoyer, dûment complété, dans les huit jours qui suivent la date de la décision de reclassement accepté par le salarié ou la date du licenciement, le volet du formulaire de demande qui lui a été remis par son salarié.

Si le médecin du travail, en sa qualité de professionnel de santé, ne considère pas que l'inaptitude est en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle, il ne peut pas déclencher cette procédure. L'inaptitude d'origine non-professionnelle ne permet pas de percevoir l'ITI.

A noter qu'il est exigé par la loi que le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie ait été reconnu par la CPAM et que cette situation ait entraîné un arrêt de travail indemnisé.

La circulaire n°DSS/SD2C/2010/240 du 01 juillet 2010, relative aux modalités d'application du décret n°2010-244 du 9 mars 2010 relatif à l'indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, précise que **l'ITI peut être accordée qu'il s'agisse d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle initiale ou d'une rechute de ceux-ci.**

Toute décision de refus de la part de la caisse doit être notifiée dans les deux mois à la victime et comporter les motifs de la décision au regard des conditions à remplir pour le bénéfice de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

Règles d'indemnisation :

L'ITI est versée, **sans délai de carence**, à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude. Elle est versée **jusqu'à la date du reclassement effectif dans l'entreprise ou du licenciement pour inaptitude** et impossibilité de reclasser, et au **maximum pendant un mois**. Passé ce délai, si le travailleur n'est ni reclassé, ni licencié, son employeur doit

reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant d'être déclaré inapte (Article L1226-11 du code du travail), et le salarié ne perçoit donc plus l'ITI.

Son montant est égal au montant des indemnités journalières versées pendant l'arrêt de travail ayant précédé l'avis d'inaptitude. Lorsque la victime perçoit une rente liée au sinistre professionnel qui a conduit à l'inaptitude, le montant de la rente s'impute sur celui de l'indemnité pour éviter le cumul de prestations.

La loi exige que le salarié soit dans l'impossibilité de percevoir une rémunération liée à son activité salariée pour prétendre à percevoir l'indemnité temporaire d'inaptitude. Sur ce formulaire, il doit donc attester sur l'honneur qu'il ne perçoit aucune rémunération liée à son activité salariée pendant la durée de versement de l'indemnité. En effet, **le versement de l'ITI n'est cumulable avec aucune forme de rémunération** : si le salarié concerné est en congés payés pendant la période d'un mois dont dispose son employeur pour faire ses recherches de reclassement, il ne pourra pas percevoir l'ITI. En revanche s'il est partiellement en congés sur cette période, ou si l'employeur maintient son salaire pendant quelques jours (par le jeu des obligations fixées par la convention collective, par exemple), le salarié pourra percevoir l'ITI pour les jours qui ne sont pas payés de cette façon.

La circulaire n°DSS/SD2C/2010/240 du 01 juillet 2010 précise que l'ITI peut être quand même **accordée si le salarié perçoit des primes** dues au titre d'une période antérieure ou des primes qui sont simplement soumises à une condition d'ancienneté, de présence, d'assiduité que le salarié remplit (par exemple, le versement d'un 13ème mois).

L'ITI est assujettie à l'impôt sur le revenu à hauteur de 50% de son montant, à la CSG et à la CRDS.

Références juridiques :

Article L433-1 du code de la sécurité sociale :

La journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit, quel que soit le mode de paiement du salaire, est intégralement à la charge de l'employeur.

Une indemnité journalière est payée à la victime par la caisse primaire, à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail consécutif à l'accident sans distinction entre les jours ouvrables et les dimanches et jours fériés, pendant toute la période d'incapacité de travail qui précède soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure ou le décès ainsi que dans le cas de rechute ou d'aggravation prévu à l'article L443-2.

Une indemnité journalière est servie en cas de délivrance par le médecin traitant d'un certificat autorisant un travail aménagé ou à temps partiel, si ce travail est reconnu par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

L'article L323-3-1 est applicable aux arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

L'indemnité journalière peut être rétablie pendant le délai mentionné à l'article L1226-11 du code du travail lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Un décret détermine les conditions d'application du présent alinéa.

Article L1226-11 du code du travail : lorsque, à l'issue d'un **délai d'un mois** à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Le droit à l'indemnité journalière est ouvert dans les conditions définies à l'article L323-6.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article D433-2 du code de la sécurité sociale :

La victime dont l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été reconnu et qui a été déclarée inapte conformément aux dispositions de l'article R4624-31 du code du travail a droit à l'indemnité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L433-1 dénommée " indemnité temporaire d'inaptitude " dans les conditions prévues aux articles L442-5 et D433-3 et suivants.

Article D433-3 du code de la sécurité sociale :

Pour bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude, la victime adresse sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie dont elle relève un formulaire de demande portant notamment mention, portée par le médecin du travail, d'un lien susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident du travail ou la maladie professionnelle, dans les conditions prévues à l'article D4624-47 du code du travail et comportant un cadre dans lequel elle atteste sur l'honneur de l'impossibilité de percevoir, pendant la période mentionnée à l'article D433-5, une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel elle a été déclarée inapte. Un volet du formulaire de demande est adressé par la victime à l'employeur.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale définit le modèle de formulaire.

Article D433-4 du code de la sécurité sociale :

Le montant journalier de l'indemnité mentionnée à l'article D433-2 servie à la victime est égal au montant de l'indemnité journalière versé pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle précédant l'avis d'inaptitude.

Lorsque la victime travaille pour le compte de plusieurs employeurs, l'indemnité est versée au titre du poste de travail pour lequel elle a été déclarée inapte.

Article D433-5 du code de la sécurité sociale :

L'indemnité mentionnée à l'article D433-2 est versée par la caisse, à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude mentionné à l'article R. 4624-31 du code du travail jusqu'au jour de la date de licenciement ou de reclassement du bénéficiaire, pour la durée maximale prévue à l'article L1226-11 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article R433-14.

Article D433-7 du code de la sécurité sociale :

Lorsque le bénéficiaire de l'indemnité mentionnée à l'article D433-2 perçoit une rente liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle qui a conduit à l'inaptitude, le montant mensuel de la rente servie s'impute sur celui de l'indemnité.