



Bref-Infos

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE

Avec le soutien du Conseil Régional de
Bourgogne Franche Comté

Cet exemplaire fait partie de la collection « Bref Infos » et est
édité par la MIP de Louhans
Document disponible sur abonnement
Responsable de la publication : Christian Marie, président
Coordination : Nathalie Coeur

Bulletin d'information sur la formation professionnelle réalisé par la Mission d'Information Professionnelle De la Bresse Louhannaise
03.85.76.08.25. www.mip-louhans.asso.fr

Bref Infos 2017 n°8

Arrêt de travail et inaptitude

T able des matières :

L'arrêt de travail	Page 3
Qui fait quoi?	Page 6
Se former pendant un arrêt de travail	Page 7
La reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé	Page 9
Après l'arrêt maladie	Page 11
Le licenciement pour inaptitude : quelles étapes ?	Page 12
Pension, rente, AAH... ?	Page 15
Schéma récapitulatif de l'arrêt pour cause non professionnelle	Page 16
Schéma récapitulatif de l'arrêt pour maladie professionnelle / accident du travail	Page 17





L'arrêt de travail

Il existe deux types d'arrêt de travail :

- L'arrêt de travail pour **accident du travail (ou accident de trajet) ou pour maladie professionnelle**
- L'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle

Selon le type d'arrêt, les procédures et prises en charges sont différentes.

• Qui peut prescrire l'arrêt de travail ?

Il est prescrit par :

- Un **médecin traitant**
- Un **spécialiste** consulté à la demande du médecin traitant, ou **dans le cadre d'une hospitalisation**

• Combien de temps peut durer l'arrêt de travail ?

Sa durée maximale est de **trois ans** pour les maladies de longue durée ou les maladies chroniques.

Au-delà, les salariés peuvent éventuellement prétendre à :

- Une **pension d'invalidité** (pour les personnes relevant d'un arrêt maladie)
- Ou une **rente d'incapacité** (pour les personnes relevant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle) s'ils gardent des séquelles de la maladie.

Un arrêt maladie peut être requalifié en maladie professionnelle. Il faut compter environ 9 mois pour obtenir une reconnaissance de maladie professionnelle.

Il peut **exceptionnellement** dépasser 3 ans dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Qui peut m'accompagner dans mes démarches pendant mon arrêt maladie ?

• Le service social de la CARSAT :

Si un problème de santé a un impacte sur votre vie professionnelle, des assistantes sociales peuvent vous proposer des rendez-vous individuels afin de construire avec elles des solutions adaptées à votre situation.

Elles animent également des réunions d'information et des groupes d'échange et de soutien.



S'adresser au service social qui dépend de votre CPAM.

• La FNATH :

Cette association des accidentés de la vie a pour mission de défendre les droits des victimes d'accidents, de maladies, d'invalidité ou de handicaps. Des bénévoles peuvent vous aider dans vos démarches, notamment en cas de contestation des décisions du médecin conseil. Il existe plusieurs antennes sur tous les territoires.



Montceau les Mines : 03.85.57.04.02
Dijon : 03.80.65.43.16
Lons-le-Saunier : 03 84 24 02 94

• Le FASTT :

Il peut intervenir auprès des **salariés intérimaires** en arrêt pour maladie professionnelle et accident du travail depuis plus de 86 jours .



01 71 25 08 28



● Qui met fin à l'arrêt maladie ?

L'arrêt maladie n'est pas renouvelé à partir du moment où l'état clinique du patient n'évolue plus. On parle de :

- **Lésion guérie ou consolidée** lorsqu'on est en arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail
- **Etat de santé stabilisé** pour un arrêt maladie « simple »

Soit l'arrêt maladie prend fin à la date de fin prévue (absence de renouvellement), soit le médecin conseil ou le médecin traitant met fin à l'arrêt de manière anticipée.

● Peut-on être licencié pendant un arrêt de travail ?

L'employeur ne peut pas licencier le salarié en arrêt maladie (professionnelle ou non), sauf en cas de **faute grave** ou **d'impossibilité de le conserver à son service** : par exemple, une très petite entreprise ayant un seul salarié en arrêt maladie peut le licencier pour cause de « remplacement définitif ».

● Peut-on faire du bénévolat lorsque l'on est en arrêt maladie ?

NON. Il est **interdit** au patient d'exercer une quelconque activité (d'ordre professionnel ou non, rémunérée ou non), non autorisée par le médecin prescripteur de l'arrêt de travail.

Dans de rares cas, le médecin peut indiquer dans le cadre «éléments d'ordre médical» l'activité autorisée compatible avec le motif médical justifiant l'arrêt du patient.

● Cumule-t-on des congés payés durant un arrêt maladie ?

- En **maladie ou accident** d'origine non professionnelle : **NON**
- En **maladie professionnelle ou accident du travail** : **OUI** dans la limite d'un an

● Cotise-t-on à la retraite pendant un arrêt maladie ?

Non. Comme durant une période de chômage ou de congés maternité, les périodes d'arrêt maladie permettent de **valider des trimestres mais ne sont pas cotisés.**

● Quelles indemnités sont versées pendant un arrêt ?

Le versement des indemnités journalières est soumis à des **conditions d'heures travaillées et de durée d'affiliation** à la sécurité sociale (se rapprocher de la CPAM pour en connaître les détails).

- En arrêt maladie :
 - En règle générale, elles correspondent **environ à 50% du salaire brut.**
 - Pour les personnes ayant au moins 3 enfants à charge, cette indemnité correspond environ à 2/3 du salaire brut.
- En arrêt pour maladie professionnelle/ accident du travail :
 - Les indemnités journalières correspondent **environ à 60% du salaire brut** durant les 28 premiers jours, puis à **80% du salaire brut** à partir du 29ème jour.



Dans certains cas, il est également possible de bénéficier d'un complément de salaire en fonction de la **prévoyance de l'entreprise** (se rapprocher de l'employeur pour en savoir plus sur cette possibilité d'attribution).

Une **assurance personnelle** peut également déclencher le versement d'indemnités, selon le type de contrat mis en place.

Les travailleurs indépendants peuvent également prétendre à des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail : se renseigner **auprès du RSI** (les procédures et réglementations sont totalement différentes)



● L'Affection Longue Durée : ALD

A partir du moment où l'**arrêt maladie pour cause non professionnelle** excède 6 mois, il est qualifié « d'affection longue durée ».

Selon la pathologie dont souffre la personne, elle peut être « exonérante », c'est-à-dire que les soins sont pris en charge à 100%. Pour cela, la maladie doit figurer sur une liste établie par le ministère de la santé. A titre d'exemple, parmi cette liste figurent les accidents vasculaires cérébraux invalidants, les troubles cardiaques graves, les mucoviscidoses, sclérose en plaques, tumeurs ...

Dans tous les cas (que l'ALD soit exonérante ou non), la durée totale de l'arrêt maladie pour une même pathologie est de 3 ans.



Dans le secteur public, on parle de « Congé longue maladie ».

● Qu'est ce qu'une maladie professionnelle ?

La maladie professionnelle est la conséquence d'une exposition à un risque encouru sur le lieu de travail. Les maladies professionnelles indemnisables figurent sur **des tableaux spécifiques**, consultables sur le site de l'INRS. Chacun de ces tableaux précise les conditions à remplir : délai de prise en charge, durée d'exposition au risque, liste de travaux effectués....

Pour bénéficier d'une prise en charge au titre de la maladie professionnelle, **quatre conditions doivent être réunies** :

- La maladie doit être inscrite sur l'un des tableaux.
- Des preuves de l'exposition au risque doivent pouvoir être apportées.
- La maladie doit avoir été constatée par un médecin dans un certain délai prévu par les tableaux
- L'assuré doit bénéficier de l'assurance accident du travail prévue par le code de la sécurité sociale pour toute embauche (« assurance volontaire » facultative pour les indépendants).

Pour déclarer une maladie professionnelle, il faut déposer une demande de prise en charge auprès de la Caisse d'Assurance Maladie. La caisse d'Assurance Maladie va ensuite instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel ou non de la maladie. Les délais de traitement de la demande peuvent être assez long (environ 9 mois)

Il est fortement conseillé de faire des **copies de chaque arrêt de travail et certificat médical et de les conserver dans un dossier** : en cas de problème de santé, même après plusieurs années, il pourrait être considéré comme une rechute suite à l'accident ou la maladie professionnelle (ouvrant plus de droit qu'un arrêt de travail « simple ») . Ces éléments seront donc à fournir à votre médecin afin qu'il établisse ou non un lien de causalité.



Qui fait quoi ?

	L'employeur 	Le salarié 	Le médecin traitant 	Le médecin du travail 	Le médecin conseil de la sécurité sociale 
Aptitude / inaptitude	 Est informé	 Est informé		 Fait	
Arrêt maladie	 Est informé	 Est informé	 Fait		 Donne son accord
Accident du travail	 Fait	 Est informé	 Fait		 Donne son accord
Invalidité		 Fait			 Donne son accord
Incapacité	 Est informé	 Est informé			 Fait
Temps partiel thérapeutique	 Donne son accord	 Donne son accord	Fait 	 Donne son accord	 Donne son accord
Maladie professionnelle	 Est informé et donne son avis	 Fait	 Donne son avis	 Donne son avis	 Donne son accord
Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé		Fait 	Donne son avis 		





S e former pendant un arrêt de travail



Sans accord préalable de la CPAM, si les heures de sorties autorisées indiquées sur l'arrêt de travail ne sont pas respectées ou si le salarié quitte son département de résidence, il s'expose à une réduction du montant des indemnités journalières, voire à la suspension de leur versement.

Je fais le point

- *Qu'est ce que je veux garder de ce métier ?*

Le contact, la relation clientèle, un savoir technique... ou je veux en profiter pour faire autre chose ?

- *Quels sont les gestes que je ne peux plus faire ?*

Porter des charges, lever les bras, être debout de manière prolongée...



Rencontrer un **Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)** : il peut vous aider à faire le point sur votre carrière, envisager les reconversions possibles, étudier les possibilités de financement d'une entrée en formation....

- Ce service est gratuit
- Vous êtes reçu dans un lieu neutre et en toute confidentialité



Vous pouvez demander à rencontrer votre **médecin du travail** pour réfléchir avec lui aux différentes postures de travail possibles en fonction de votre état de santé (aménagement de poste, restrictions...)



Le bilan de compétences est individuel et dure 24 heures, réparties sur 6 à 8 rendez-vous avec un psychologue du travail.



Si vous avez exercé une activité pendant plus d'un an sans avoir le diplôme correspondant, vous pouvez prétendre à une Validation d'Acquis d'Expérience (VAE).

Vous pouvez bénéficier d'une prise en charge (congé VAE ou CPF) pour être accompagné dans votre démarche.

Pas besoin de l'accord du médecin du travail
Service gratuit

- Accord du médecin conseil de la sécu
- Accord du financeur

Si on souhaite un accompagnement pour élaborer le dossier :
- Accord du médecin conseil de la sécu
- Accord du financeur

J'ai besoin de plus de temps pour réfléchir

Je fais un bilan de compétences

J'en profite pour obtenir un diplôme grâce à mon expérience professionnelle

Je fais une validation d'acquis d'expérience (VAE)



Fiche sur le CEP : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « Par dispositifs » puis « Adresses utiles » (fiche 37.4)



Fiche sur le Bilan : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « bilan de compétences »



Fiche sur la VAE : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « VAE »



- Accord du médecin conseil de la sécu
- Accord du financeur

Je fais une formation courte

Par exemple, j'ai besoin d'une formation en bureautique (B2i, TOSA...), en anglais (TOIC, TOEFL...) pour préparer une reconversion.

Vous pouvez utiliser votre Compte Personnel de Formation (CPF)



Fiche sur le CPF : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « CPF »

Le **Compte de Prévention** est ouvert à tous les salariés du secteur privé exposés à des facteurs de pénibilité. Il permet aux bénéficiaires de cumuler des points, utilisables pour :

- Financer tout ou partie **d'une formation** (en complément des heures CPF, selon les mêmes modalités)
- Passer à **temps partiel** en conservant son salaire intégral
- Partir en **retraite de manière anticipée**

ATTENTION : pour l'instant, les modalités d'accès et l'utilisation du compte de prévention ne sont pas stabilisées.

Pas besoin d'accord pour les formations par correspondance

Besoin d'accord pour les périodes de stage pratique

Je fais une formation par correspondance

Avant de choisir votre formation :

- Demandez l'avis d'un CEP (conseiller en évolution professionnelle) qui vous aidera dans votre projet
- Attention au coût et au sérieux de l'organisme de formation que vous choisissez (privilégier le CNED qui propose des tarifs raisonnables et qui dépend de l'éducation Nationale)
- Attention également aux heures de stage à réaliser en entreprise : l'accord du médecin conseil est requis pour cette période.



Fiche sur le CEP : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « Cours par correspondance »

- Accord du médecin conseil de la sécu
- Accord du financeur

Je fais une formation longue pendant mon arrêt de travail dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF)

Le CIF peut être réalisé **hors temps de travail** pendant un arrêt, avec l'accord du médecin conseil et de l'OPACIF concerné.

Dans ce cas, le coût pédagogique de la formation est pris en charge et le salarié continue à recevoir ses indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

ATTENTION le CIF hors temps de travail durant un arrêt est cependant assez rarement accepté par le médecin conseil, car la durée de la formation dépasse généralement la durée de l'arrêt de travail.



Fiches sur le CIF CDD et le CIF CDI : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « Formation hors temps de travail »

Pas besoin d'accord

Je prépare mon dossier de financement pour faire une formation après mon arrêt de travail

Le dossier de CIF peut être préparé pendant l'arrêt : dans ce cas, le salarié anticipe son projet et monte son dossier pendant l'arrêt de travail.

Avec l'accord du médecin conseil de la sécurité sociale, il peut être en arrêt de travail jusqu'à la veille du départ en formation.



Fiches sur le CIF CDD et le CIF CDI : mip-louhans.asso.fr rubrique « Financement » puis « par dispositifs » puis « CIF CDI » et « CIF CDD »



Comment procéder pour se former pendant son arrêt ?

Dans certains cas et **si l'état de santé de la personne l'autorise**, il est possible de demander une autorisation à la CPAM pour pouvoir s'absenter de son domicile durant une **formation, un bilan ou un accompagnement VAE**.

Après avoir rencontré un conseiller CEP (voir page 8)

1) Selon le projet envisagé, contacter l'organisme

- de bilan
- Ou d'accompagnement VAE
- Ou de formation

2) Contacter le financeur de l'action (OPCA ou OPACIF, voir page 8) pour monter un dossier de financement.

3) Contacter l'assistant de service social de la CARSAT qui vous suit. Il va vous fournir un document appelé « formulaire d'accord préalable du médecin traitant »

4) Faire remplir le formulaire par le médecin traitant.

5) Redonner le formulaire rempli à l'assistant de service social qui le communiquera pour accord au médecin conseil de la CPAM. Cette étape peut prendre 1 mois à 1 mois et demi.

6) Un courrier de réponse sera envoyé au domicile de l'assuré
Attention : la réponse de la CPAM peut être négative même si la réponse du financeur est positive.

Faire une demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

● La RQTH : A quoi ça sert ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) permet de bénéficier de plusieurs avantages liés à l'emploi et à la formation. **Il ne s'agit ni d'une pension, ni d'une allocation : aucune somme d'argent ne peut être versée grâce à la RQTH.** Par contre, elle permet :

- L'accès aux contrats aidés (CUI-CAE) pour les demandeurs d'emploi
- Le versement de primes à l'embauche en cas de signature d'un contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation
- Le versement de primes à l'employeur en cas d'embauche en CDD (de plus de 12 mois) ou en CDI
- L'attribution d'aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP pour une formation ou une création d'entreprise
- L'intervention du SAMETH pour les salariés (qui aide à l'adaptation au poste dans l'entreprise)
- Une prise en charge du Cap Emploi pour les demandeurs d'emploi
- De bénéficier de l'obligation d'emploi des entreprises
- De bénéficier d'une meilleure rémunération durant une formation lorsqu'on est demandeur d'emploi

La RQTH est attribuée pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

Son renouvellement doit se faire au moins 6 mois avant sa date d'expiration

A savoir : il n'est **absolument pas obligatoire** d'informer votre employeur (actuel ou futur) de votre reconnaissance.



Fiche sur : mip-louhans.asso.fr
r u b r i q u e
« Financement » puis
« par dispositifs » puis
« Travailleurs handicapés »

L'AGEFIPH est une association qui a pour but de financer les aides aux travailleurs handicapés et aux employeurs. Ses ressources proviennent des contributions des entreprises qui n'atteignent pas le quota de 6% de salariés handicapés

Obligation d'emploi :
Toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer au moins 6% de personnes reconnues travailleurs handicapés.



● Qui peut en bénéficier ?

Toute personne souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique (asthme, diabète, hépatites, etc.) ou d'un problème de santé ayant des répercussions sur le travail (rhumatismes, arthrose, handicap suite à un accident etc.).

● Où peut-on faire la demande ?

Afin de faire valoir ses droits, il est possible d'adresser des **demandes à la MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées). Il est préférable d'anticiper car les délais de traitement du dossier sont assez longs (comptez plusieurs mois) : déposez votre demande au plus vite.



La MDPH en Saône et Loire :

- Mâcon : 03 85 21 51 30
- Chalon sur Saône : 03 85 98 28 15
- Le Creusot : 03 85 77 97 80
- Paray le Monial : 03 85 81 61 01
- Louhans : 03 85 75 85 85

Pour les autres départements :
mdph.fr (rubriques « MDPH Mode d'emploi », puis « Liste des MDPH »)

Comment procéder ?

Contactez l'antenne la plus proche de chez vous, qui vous délivrera un « Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH »



Le dossier comporte plusieurs rubriques :

- Logement (adapté au handicap)
- Travail (obtention d'une RQTH...)
- Soins (à domicile)
- Aide financière (AAH)
- Transport (carte de stationnement...)
- Formation (auprès d'un centre de réadaptation professionnelle)

Qui peut m'aider à remplir mon dossier ?

La MDPH, une assistante sociale de la CARSAT ou votre médecin traitant

Remplissez **uniquement** les rubriques pour lesquelles vous faites une demande.

Par exemple, dans la rubrique « **demande relative au travail** » vous pouvez cocher seulement :

Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé



Adressez le formulaire complété à la MDPH accompagné des pièces justificatives demandées et d'un certificat médical établi par votre médecin traitant. Les délais de traitement du dossier sont assez longs et variables selon les départements (jusqu'à 1 an parfois).



Une commission va étudier la demande et construire un plan personnalisé de compensation du handicap (PPCH)



Attention ! Dans la rubrique « demande relative au travail », si vous cochez « Orientation/reclassement » puis « formation », la MDPH vous orientera vers un centre de réadaptation (coordonnées sur le site fagerh.fr) :

- Ils ne sont pas situés partout sur le territoire et peuvent se trouver loin de votre domicile.
- Le délai d'attente pour l'intégrer est généralement long et les formations durent plus longtemps qu'en milieu ordinaire (+ d'un an).

L'intérêt d'intégrer ce type d'établissement dépend donc de votre pathologie.

Si votre handicap le permet, regardez d'abord si la formation existe dans votre région dans un organisme de formation classique (formations sur le site d'Emfor www.emfor-bfc.org) ou contacter un CEP qui vous aidera à trouver la formation.



Après l'arrêt maladie

- Je ne suis pas sûr de pouvoir reprendre mon poste à temps plein dans un premier temps : je peux reprendre en temps partiel thérapeutique

Dans quel cas ?

- Si le médecin traitant ou le médecin du travail estime que le salarié ne peut pas reprendre une activité à temps plein, notamment suite à la prononciation d'une aptitude avec restrictions, il peut prescrire une **reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique**. Il permet de se « tester », ou encore de reprendre le travail en douceur après une longue période d'arrêt.

Comment faire ?

- Il doit être prescrit par le **médecin traitant ou le médecin du travail** et les modalités **doivent être négociées par le médecin du travail avec l'employeur** qui est en droit de refuser. En cas de refus, celui-ci doit être justifié (désorganisation du service par exemple).
- Ensuite, le médecin conseil de la CPAM donne son accord : la Sécurité sociale compensera la perte de revenus en maintenant, totalement ou en partie, le versement des indemnités journalières.

Combien de temps ?

- Attention, aucune disposition réglementaire ne fixe les modalités d'application du temps partiel thérapeutique. Généralement, il est mis en place pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois (chaque caisse régionale est libre de fixer cette limite de temps).

- Je peux reprendre le travail au sein de l'entreprise mais sur un poste adapté

Le **Sameth** peut accompagner les salariés en situation de handicap pour faciliter leur maintien dans l'emploi : mise en place d'un matériel adapté, achat d'un siège ergonomique, attribution de subventions...

Il peut intervenir dès le moment où une demande de RQTH a été déposée auprès de la MDPH (l'accusé réception suffit).



SAMTEH 71
1000 avenue du
Maréchal de Lattre de
Tassigny
71000 MACON
03 85 22 81 74



A savoir : le Sameth intervient auprès de tous les salariés du secteur **privé et public**

- Je peux reprendre mais j'envisage une reconversion rapidement

Il est possible de mettre en place un Congé Individuel de Formation (sous certaines conditions). Ce congé permet de suivre une formation financée pendant un an maximum (1 200h) tout en conservant sa rémunération. La prise en charge du CIF est assurée par un OPACIF (organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF).

La période d'arrêt maladie peut permettre d'anticiper une reconversion : quel projet, quel organisme de formation, quelles dates...

La demande de CIF peut être déposée pendant l'arrêt maladie.



Fiche sur le CIF :
mip-louhans.asso.fr
r u b r i q u e
« Financement » puis
« par dispositifs »
puis « CIF CDI » et
« CIF CDD »



• Je ne peux pas reprendre mon poste : je peux être licencié pour inaptitude

Quand ?

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée dans le cadre d'une visite de reprise après un arrêt de travail.

L'inaptitude, qu'est ce que c'est ?

C'est une décision prise par le médecin du travail, attestant que l'état de santé de la personne n'est plus compatible avec le travail qu'il est censé effectuer dans l'entreprise.

Le mot « inaptitude » fait souvent peur au salarié

Inaptitude ne veut pas dire « **ne plus pouvoir travailler** ». Elle est prononcée en fonction du poste occupé dans l'entreprise. Cela ne signifie pas :

- Qu'on ne peut plus travailler dans le même type d'emploi dans une autre entreprise
- Ou que l'on n'est plus capable de travailler du tout.

Exemple :

- ⇒ un comptable en « burn out » peut être inapte à son poste au sein de son entreprise mais peut travailler au sein d'un autre cabinet comptable.
- ⇒ Un conducteur routier souffrant d'une hernie peut être inapte à son poste au sein de son entreprise mais peut se réorienter pour devenir formateur au sein d'un centre de formation.

Licenciement pour inaptitude : quelles étapes ?

1

Le salarié passe une **première visite de reprise** durant laquelle le médecin du travail donne un premier avis d'aptitude au poste :

- Apte
- OU apte avec restriction
- OU inapte

Cette 1ère visite doit avoir lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.



Dans tous les cas, **l'employeur ne peut pas s'opposer au licenciement pour inaptitude**. Cette décision appartient au médecin du travail.

A Savoir : Si une visite de reprise a lieu dans les 30 jours qui précèdent la fin de l'arrêt maladie, elle peut faire office de visite de reprise.



2

S'il le juge nécessaire, le médecin du travail convoque l'assuré à **une deuxième visite médicale** qui peut avoir lieu à 14 jours d'intervalle pour confirmer l'aptitude ou l'inaptitude au poste. Ce délai permet au médecin du travail d'étudier le poste de travail et les aménagements possibles de ce dernier.

Auparavant, la deuxième visite de reprise était obligatoire. **Désormais, elle n'a lieu que si le médecin du travail la juge nécessaire**. Si cette 2ème visite de reprise a lieu, le salaire n'est pas versé au salariés durant cette période. Un arrêt maladie peut en revanche être mis en place par un médecin ou bien le salarié peut poser des congés payés s'il en a.



3

Suite à l'avis du médecin du travail, l'employeur doit **rechercher un poste adapté** au sein de l'entreprise. Cette procédure s'étend au maximum sur un mois.

Attention : la personne n'est plus en arrêt maladie mais n'est pas à son poste de travail :

- Il n'y a donc **aucun salaire ni indemnité** versé durant cette période d'un mois. Il est cependant possible de poser des congés payés (si le salarié en a ouvert) durant cette période pour conserver une rémunération.
- Attention ! Si arrêt en « accident du travail » ou « maladie professionnelle », possibilité d'une indemnité temporaire d'inaptitude.

L'Indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) :

Dans le cas d'un arrêt pour **maladie professionnelle ou accident du travail**, il est possible de bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude pendant ce délai d'un mois où il n'y a ni salaire, ni indemnités journalières.

Pour cela, il est nécessaire de remplir les conditions suivantes :

- La maladie d'origine professionnelle a donné lieu à un arrêt de travail indemnisé
- L'inaptitude est susceptible d'être en lien avec la maladie
- L'employé ne perçoit aucun salaire durant ce mois-ci.

Pour en bénéficier, il faut en faire la **demande auprès du médecin du travail**, suite à la déclaration d'inaptitude.

Son montant est égal à la dernière indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail lié à la maladie professionnelle qui a entraîné l'inaptitude. Elle est ensuite versée sans délai de carence, pour chaque jour de la semaine (y compris les samedis, dimanches et jours fériés) à partir du lendemain de la date de l'avis d'inaptitude et en principe, pour une durée maximum d'un mois.

Plusieurs cas de figures sont alors possibles :



L'employeur propose un emploi que le salarié refuse:

Si le refus est jugé abusif (refus systématique des propositions ou refus d'un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple), l'employeur peut procéder à un licenciement pour faute.



L'employeur ne peut pas proposer de nouvel emploi :

Il doit informer par écrit le salarié des motifs qui empêchent son reclassement. Lorsqu'à l'issue du délai d'un mois le salarié n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire, sans que le salarié ne retourne au travail.



L'employeur propose un poste aménagé au salarié, qui accepte :

Intervention du SAMETH
(voir page 11)





4

Le licenciement doit être prononcé après le délai d'un mois si aucun poste n'est disponible au sein de l'entreprise. Dans le cas d'un licenciement pour inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, les indemnités de licenciement sont **doublées**.



5

Il existe une possibilité de recours auprès du médecin inspecteur régional du travail si l'avis d'aptitude est contesté par le salarié ou l'employeur.

Et après ?

Suite au licenciement pour inaptitude, la personne devient demandeur d'emploi et est suivie par Pôle-Emploi ou par Cap-Emploi si elle bénéficie d'une RQTH.

En cas de reprise d'emploi, suis-je obligé de dire au nouvel employeur que :

- J'ai été licencié pour inaptitude ?
- Je suis en invalidité ?
- J'ai une RQTH ?

NON le nouvel employeur n'a pas à connaître ces éléments, vous êtes libre de l'en informer ou non.

Licenciement, rupture conventionnelle ou démission ?

Attention si l'employeur propose au salarié de démissionner ou de faire une rupture conventionnelle car :

• En cas de démission :

- Le salarié ne perçoit pas ses indemnités de licenciement
- Le salarié ne percevra pas d'allocation chômage

• En cas de rupture conventionnelle :

- Si le salarié est en arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail, ses indemnités ne seront pas doublées alors qu'elles le seront dans le cadre d'une inaptitude.
- La rupture conventionnelle ne peut pas être conclue au cours d'une procédure de licenciement pour inaptitude : l'homologation sera refusée par l'inspection du travail.

Comment sont calculées les indemnités de licenciement pour inaptitude ?

- De 1 an à 10 ans d'ancienneté :

1/4 du salaire brut x nombre d'années d'ancienneté.

- Plus de 10 ans d'ancienneté :

Même calcul, puis ajouter 1/3 du salaire brut par année au delà des 10 ans.

Exemple : Pour un salarié percevant 1 500€ brut et ayant 15 ans d'ancienneté

1/4 de 1500€ x 15 ans = 5 625€

+

1/3 de 1500€ x 5 ans = 2 500€

Indemnités = 5 625 + 2 500 = 8 125€

Bon à savoir : en cas de maladie professionnelle ou accident du travail, cette indemnité est doublée.



Pension, rente, AAH... ?

	Pension d'invalidité	Rente pour maladie professionnelle / accident du travail	AAH (taux au 01/04/18)
Pourquoi?	Suite à un arrêt maladie ou accident, pour cause non professionnelle	Suite à un arrêt pour maladie professionnelle ou un accident du travail	Suite à la reconnaissance d'un handicap
Qui décide de l'attribution ?	Le médecin conseil de la sécurité sociale	Le médecin conseil de la sécurité sociale	La MDPH
Qui fait la demande ? Quand ?	<ul style="list-style-type: none"> • Suite à un RDV chez le médecin traitant (ou médecin du travail) qui enverra un certificat médical à la CPAM. A réception, le médecin conseil convoquera l'assuré. • Ou bien lors d'une convocation auprès du médecin conseil, lors d'une visite de contrôle 	Suite au certificat final de consolidation avec séquelles, l'assuré est convoqué pour une consultation auprès du médecin conseil de la CPAM qui proposera, si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente (IPP). Ce taux peut être révisé par la suite en fonction de l'évolution de l'état de santé de l'assuré, à la hausse comme à la baisse.	La demande est à faire auprès de la MDPH en remplissant le formulaire unique de demandes.
Quel montant ?	Le calcul de la pension d'invalidité se fait sur la base du salaire annuel moyen à partir des dix meilleures années d'activité. Elle dépend également de la catégorie d'invalidité attribuée par le médecin conseil. Cette pension peut être révisée à la baisse comme à la hausse, en fonction de l'état de santé de la personne et de l'activité salariée qu'elle exerce.	Son montant varie selon le salaire annuel de référence et le taux d'incapacité. La rente est égale au salaire annuel brut multiplié par le taux d'incapacité. L'indemnité en capitale est quand à elle déterminée par un barème forfaitaire (1% = 412.35€ , 2% + 670.20€;...)	Le montant maximum de l'AAH est de 819€ (pour une personne seule, sans revenus). L'AAH est versée mensuellement.
Sur quels critères ?	<p>Si l'assuré a moins de 62 ans et que sa capacité est réduite d'au moins deux tiers suite à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle .</p> <p>Je peux encore exercer une activité professionnelle = 1ère catégorie = 30% du salaire brut, calculé sur les 10 meilleures années d'activité</p> <p>Je ne peux plus exercer d'activité professionnelle = 2ème catégorie = 50% du salaire brut, calculé sur les 10 meilleures années d'activité</p> <p>J'ai besoin de l'aide d'une tierce personne = 3ème catégorie = 50% du salaire brut, calculé sur les 10 meilleures années d'activité + une majoration pour la prise en charge de la tierce personne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, il s'agit d'une indemnité en capital versée en une seule fois • Si le taux est supérieur ou égal à 10 %, il s'agit alors d'une rente d'incapacité permanente, versée : <ul style="list-style-type: none"> - Chaque trimestre à vie lorsque le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 et 50% - Chaque mois lorsque le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50% 	<p>Selon le taux d'incapacité permanente (au moins 50% et avoir des difficultés importantes d'accès à l'emploi de manière durable), l'âge, la nationalité et les ressources de la personne.</p> <p>Attention : Le taux d'incapacité n'est pas le même que celui déterminé par la sécurité sociale. Celui-ci est fixé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) .</p>
Qui verse ?	La sécurité sociale	La sécurité sociale	La Caisse d'Allocation Familiale
Peut-elle être cumulée ?	<p>Cette pension est cumulable avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un travail à temps partiel (dans la limite d'un plafond, calculé par la CPAM) • Des allocations chômage pour les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité 1ère catégorie. • L'Allocation Adulte Handicapé (AAH, versée par la CAF) • L'Allocation Supplémentaire d'Invalidité (ASI, versée par la CPAM) si le montant de la pension d'invalidité est inférieure à 685€ • Une rente versée par la caisse de prévoyance de l'entreprise ou une assurance personnelle (selon les contrats qui ont été négociés par l'employeur ou le salarié) <p>ATTENTION : Ce cumul est possible jusqu'à un certain plafond. Il est nécessaire de se renseigner auprès de la CPAM pour connaître le « salaire de comparaison » à ne pas dépasser.</p>	<p>Oui</p> <p>Elle est cumulable avec toute autre ressource et peut être perçue à vie.</p>	<p>L'AAH est cumulable avec un emploi. Les revenus ne doivent pas dépasser un plafond annuel de 9 828€ pour une personne seul(e) ou 19 656€ pour un couple. Ces montants sont majorés en fonction du nombre d'enfants à charge.</p> <p>Elle est également cumulable avec des allocations chômage ou une pension (invalidité, retraite, rente d'incapacité) : dans ce cas, la personne reçoit la différence entre le montant de la pension et le montant maximum de l'AAH.</p> <p>Les pensions d'invalidité, de retraite ou les rentes accident du travail sont versées prioritairement sur l'AAH.</p>



Schéma récapitulatif De l'arrêt maladie

Pour Cause non Professionnelle

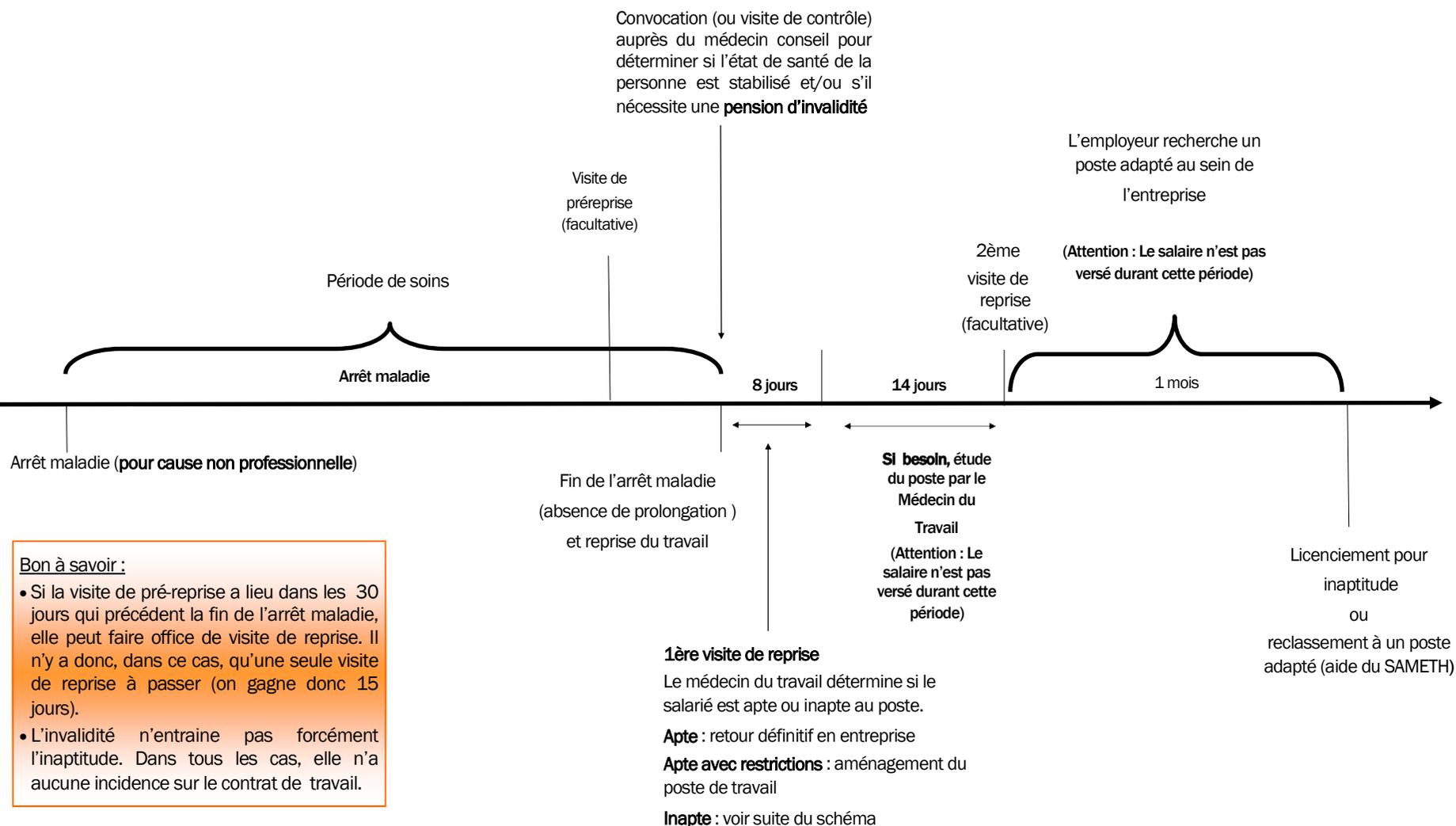




schéma récapitulatif de l'arrêt

Pour maladie Professionnelle / accident Du travail

Les salariés dont l'inaptitude a une origine professionnelle peuvent être licenciés pour inaptitude sans recherche de reclassement, à la condition que le médecin du travail constate un danger immédiat pour le salarié.

