



Flash juridique



Invalidité et inaptitude, quelle est la différence ?



Chris, je crois bien que je confonds l'invalidité et l'inaptitude.
Peux-tu m'expliquer en quelques mots le sens des deux notions s'il te plaît ?

Oui, bien sûr Tom. L'invalidité n'est pas une notion de droit du travail. Un salarié est déclaré invalide par le médecin-conseil de la Caisse d'Assurance Maladie lorsqu'une maladie ou un accident d'origine non-professionnelle entraîne une réduction de sa capacité de travail à hauteur des deux tiers de sa capacité ou de gain. Contrairement à l'incapacité qui peut être temporaire, l'invalidité correspond à une perte d'aptitude dont le caractère est irréversible. De cette invalidité peut découler une inaptitude au travail.



Pourquoi parle-t-on de catégories d'invalidité ?

L'invalidité de catégorie 1 correspond à un salarié toujours capable d'exercer une activité rémunérée ; l'invalidité de catégorie 2 à une personne absolument incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque ; l'invalidité de catégorie 3 à une personne qui est tenue en outre d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.



Quelles ressources financières ont alors ces personnes ?

Chaque catégorie ouvre droit sous conditions à une indemnisation versée par la CPAM jusqu'au départ à la retraite. On parle de pension d'invalidité. Cette dernière est attribuée sous conditions à l'initiative de la CPAM ou à la demande de l'assuré.



Quelle différence alors avec l'inaptitude ?



Un salarié est déclaré inapte au travail lorsque sa santé ne lui permet plus d'occuper son poste de travail partiellement ou totalement. Pour l'inaptitude, c'est le médecin du travail qui constate la situation du salarié à son poste de travail. Il appartient à l'employeur de rechercher un reclassement vers un autre poste ou en adaptant le poste.

Le CSE sera consulté. Le médecin du travail rédige un avis accompagné de ses conclusions écrites, assorties d'indications sur la capacité du salarié.

Si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié, le licenciement pour inaptitude intervient.

.....?



Mais dis-moi Chris, si un salarié est licencié pour inaptitude, perçoit-il des indemnités ?

Oui, tout à fait Tom. Le salarié reçoit des indemnités calculées sur la même base que l'indemnité de licenciement mais il faut que tu saches que le montant varie en fonction de l'origine de l'inaptitude, professionnelle ou non professionnelle.

Si l'inaptitude physique fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le montant est au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement.



Chris, si tu devais résumer en quelques mots les principales différences, que dirais-tu ?

Je dirais que ce qui distingue principalement ces deux notions, ce sont leur source, leur objet, le médecin compétent et la possibilité de licenciement.

L'invalidité découle des dispositions du Code de la Sécurité Sociale tandis que l'inaptitude est réglementée par le Code du travail. L'invalidité ne peut à elle-seule, motiver un licenciement.

Concernant l'objet, l'invalidité tient à la capacité du salarié à poursuivre une activité alors que l'inaptitude va s'apprécier par rapport au poste de travail. Quant au médecin compétent, il s'agit du médecin du travail pour l'inaptitude. Pour l'invalidité, la décision appartient au médecin conseil de la CPAM.



Chris, si tu devais résumer en quelques mots les principales différences, que dirais-tu ?



Avec plaisir Tom.

Voici un exemple d'invalidité : après avoir subi un accident de la circulation en allant chercher ses enfants à l'école, Julien se retrouve paralysé. Il souffre de lourdes séquelles physiques réduisant de plus de deux tiers sa capacité de gain. Il peut donc prétendre à une pension d'invalidité puisque l'accident à l'origine de son handicap relève de la « vie courante ». Ainsi, cette pension viendra compenser la perte de revenus et elle peut être associée à d'autres dispositifs d'aides et au versement d'une indemnité par son assurance ou l'assurance du responsable de l'accident.

Voici un exemple d'inaptitude : Pierre a glissé une échelle en voulant nettoyer une gouttière et souffre depuis de douleurs chroniques au genou. Il ne peut plus exercer sa profession de couvreur et a été finalement reconnu inapte à son poste de travail par le médecin du travail. Dès lors, son employeur peut lui proposer un emploi adapté dans le cadre d'un poste de reclassement, qui ne sollicite pas son genou.

Si le salarié refuse le reclassement, l'employeur déclenchera une procédure de licenciement et le salarié risque d'être licencié pour ce motif.



Merci beaucoup pour ces illustrations Chris !

