

DROIT DU TRAVAIL

MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVÉ



SOMMAIRE

2 Introduction

3 Arrêt maladie

4 Démarches à effectuer

7 Indemnités journalières versées au salarié

15 Reprise du travail

27 Inaptitude du salarié

33 Accident du travail

34 Démarches à effectuer

38 Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

42 Indemnisation en cas d'incapacité permanente

48 Reprise du travail

55 Inaptitude du salarié

60 Maladie professionnelle

60 Démarches à effectuer

67 Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail

72 Indemnisation en cas d'incapacité permanente

78 Reprise du travail

83 Inaptitude du salarié

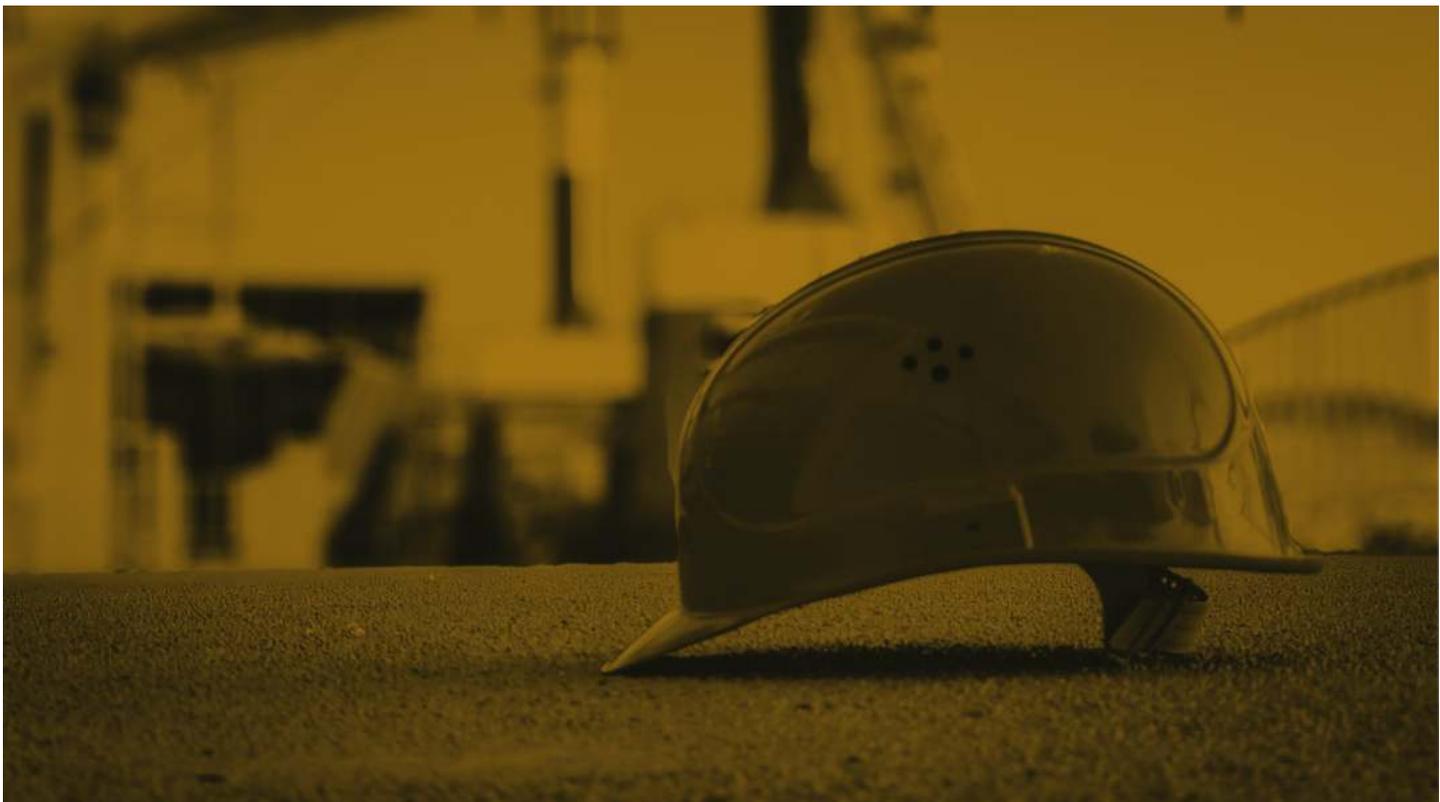
INTRODUCTION

En cas de maladie, le salarié doit informer son employeur et lui adresser un certificat médical.

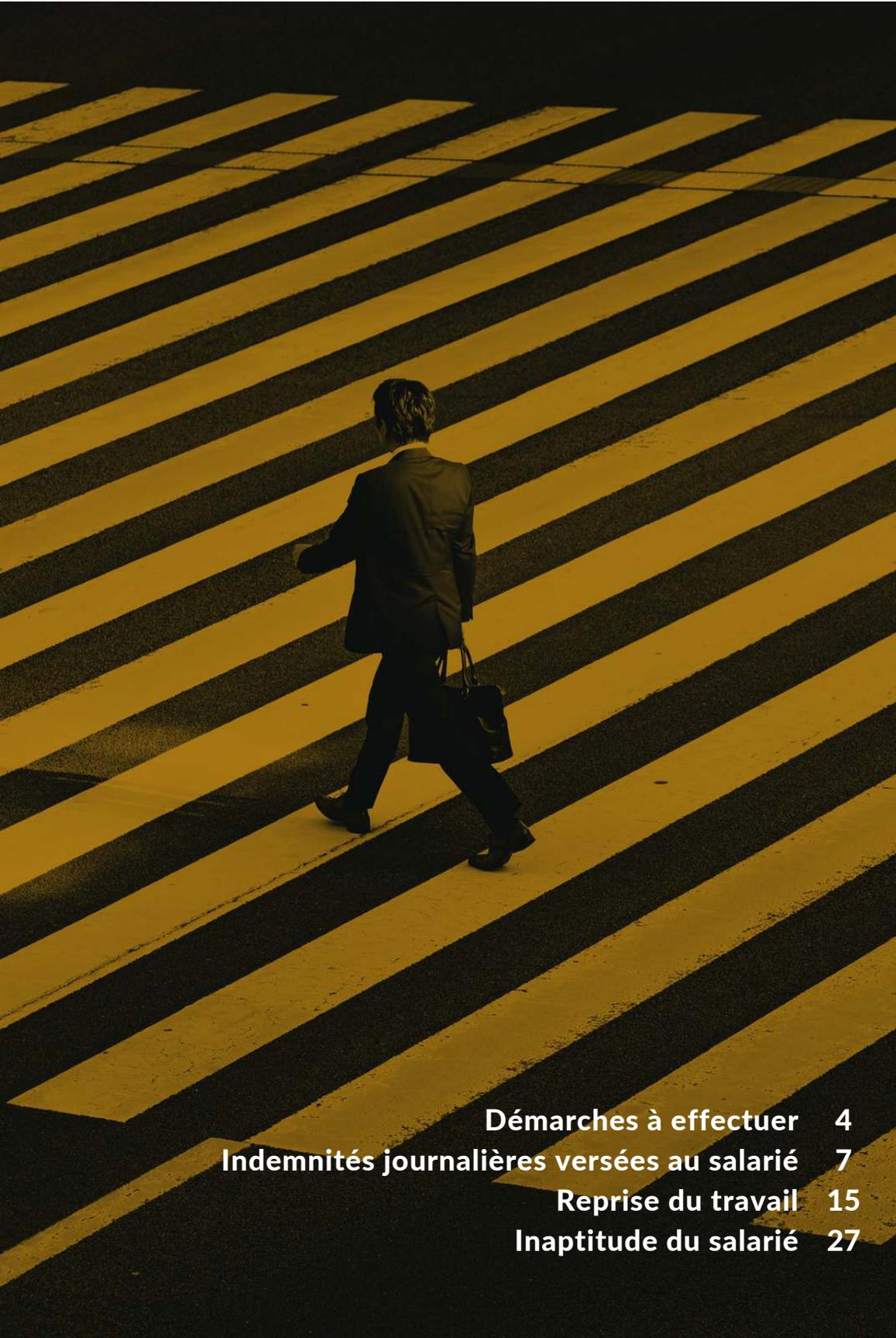
Pendant l'arrêt, il perçoit (sous conditions) des indemnités journalières (IJ) de son organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA,...), qui ne couvrent pas la totalité de la perte de salaire.

L'employeur verse des indemnités complémentaires si le salarié remplit certaines conditions.

Le salarié peut avoir à passer une ou 2 visites médicales, pour reprendre le travail.



ARRÊT MALADIE



Démarches à effectuer	4
Indemnités journalières versées au salarié	7
Reprise du travail	15
Inaptitude du salarié	27

ARRÊT MALADIE : DÉMARCHES À EFFECTUER POUR LE SALARIÉ

En cas de maladie, vous devez informer le plus rapidement possible votre employeur et justifier votre état de santé avec un certificat médical. En cas de prolongation, vous devez effectuer les mêmes démarches.

Arrêt initial

Lorsque votre état de santé ne vous permet pas de travailler, vous devez prévenir votre employeur le plus rapidement possible, par tous moyens : soit par oral, soit par écrit.

Si votre convention collective ou accord d'entreprise ne fixe pas de délai, l'usage veut que cette information soit donnée à l'employeur dans les 48 heures suivant le début votre arrêt.

Vous devez justifier cette information en adressant à votre employeur le feuillet n°3 du certificat médical établi par votre médecin traitant précisant les dates et motifs de l'arrêt de travail. Vous devez envoyer les feuillets n°1 et n°2 à votre CPAM.

Cette démarche justifie votre absence au travail. Elle vous permet de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale, et si vous y avez droit, des indemnités de votre employeur.

Si vous adressez l'arrêt hors délai, la CPAM vous informe du retard constaté et précise que vous risquez une retenue financière en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Cette retenue est fixée à 50 % du montant de vos indemnités journalières.

Elle s'applique uniquement pour la période comprise entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi.

Toutefois, la retenue financière n'est pas applicable si vous justifiez d'une hospitalisation ou de l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours.

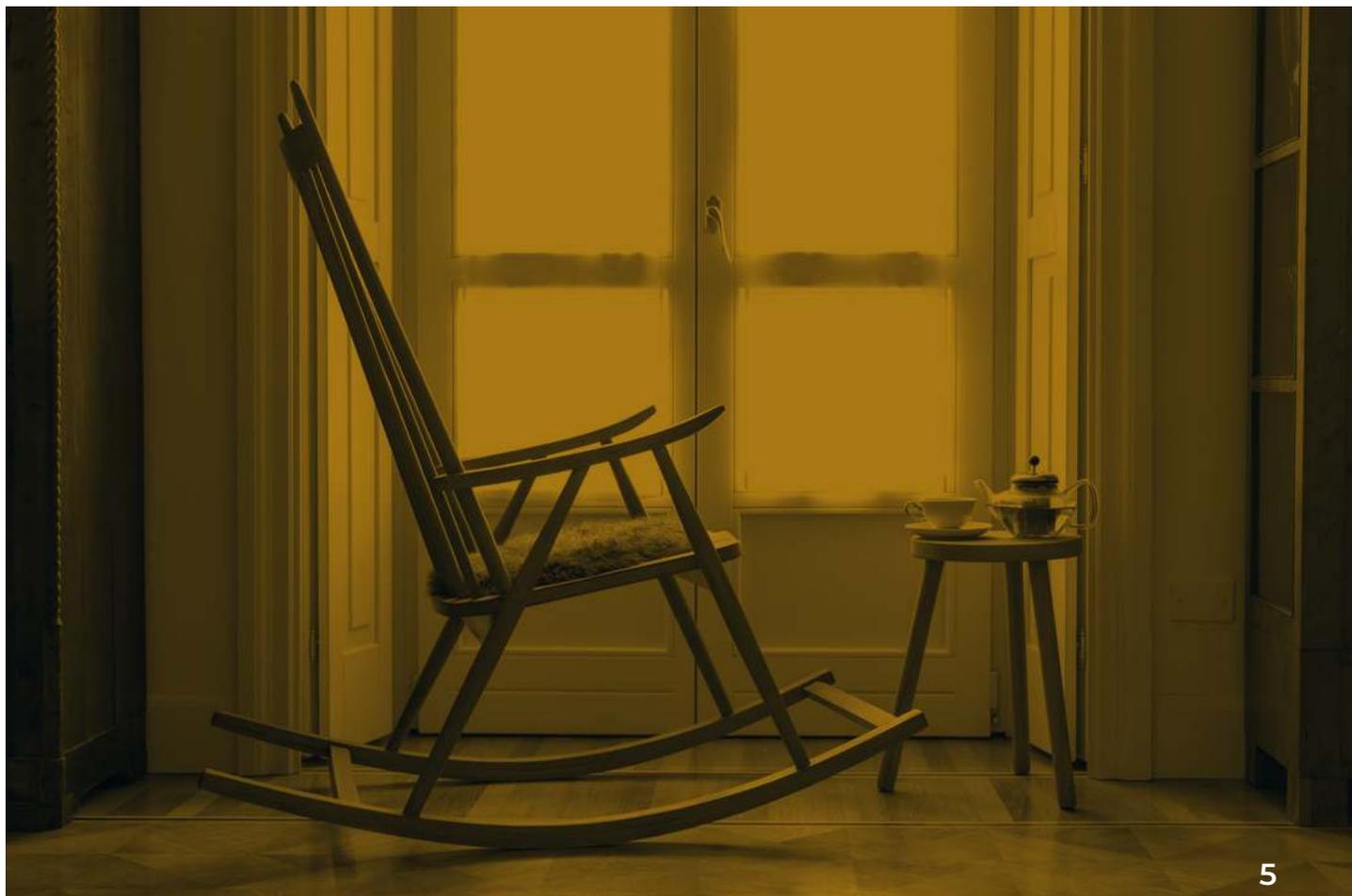
Durant l'arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions de votre médecin
- Vous soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et/ou la Sécurité sociale
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées
- Vous abstenir de toute activité, sauf autorisation de votre médecin traitant

Si vous ne respectez pas ces obligations, le versement des indemnités journalières est suspendu.

De plus, si vous exercez une activité rémunérée non autorisée par votre médecin traitant, vous vous exposez à une sanction financière.

Si vous ne respectez pas cette obligation d'information et de transmission vis-à-vis de votre employeur, vous vous placez en situation fautive. Vous risquez alors une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, car l'absence injustifiée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.



Prolongation

Vous devez tenir informé votre employeur de l'évolution de votre maladie. Vous devez lui transmettre les documents concernant votre éventuelle prolongation d'arrêt de travail.

L'usage est de prévenir son employeur dans un délai de 48 heures suivant la prolongation. L'information peut être faite par tous moyens : soit par oral, soit par écrit.

Vous devez transmettre les feuillets n°1 et n°2 du certificat de prolongation à la CPAM et le feuillet n°3 à votre employeur.

Si vous adressez l'arrêt hors délai, la CPAM vous informe du retard constaté et précise que vous risquez une retenue financière en cas de nouvel envoi tardif dans les 2 ans qui suivent.

Cette retenue est fixée à 50 % du montant de vos indemnités journalières.

Elle s'applique uniquement pour la période comprise entre la date de prescription de l'arrêt et sa date d'envoi.

Toutefois, la retenue financière n'est pas applicable si vous justifiez d'une hospitalisation ou de l'impossibilité de transmettre l'arrêt dans les 2 jours.

Durant l'arrêt de travail, vous devez respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions de votre médecin
- Vous soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et/ou la Sécurité sociale
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées
- Vous abstenir de toute activité, sauf autorisation de votre médecin traitant

Si vous ne respectez pas ces obligations, le versement des indemnités journalières est suspendu.

De plus, si vous exercez une activité rémunérée non autorisée par votre médecin traitant, vous vous exposez à une sanction financière.

Si vous ne respectez pas cette obligation d'information et de transmission vis-à-vis de votre employeur, vous vous placez en situation fautive. Vous risquez alors une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, car l'absence injustifiée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

ARRÊT MALADIE : INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES AU SALARIÉ

Si vous êtes salarié en arrêt de travail pour maladie, vous avez droit à des indemnités journalières (IJ) versées par votre régime d'assurance maladie (CPAM, MSA,...).

Elles sont versées sous conditions de cotisations avec un délai de carence. Le montant dépend de votre salaire.

Vous pouvez également percevoir, sous conditions, des indemnités complémentaires versées par votre employeur. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le maintien intégral de votre salaire.



Conditions d'indemnisation



Jusqu'à 6 mois d'arrêt

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de votre arrêt, vous devez justifier, au jour de l'interruption de travail, de l'une des conditions suivantes :

- Vous avez travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt
- Vous avez cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période



Après 6 mois d'arrêt

Pour continuer à être indemnisé si votre arrêt se prolonge au-delà de 6 mois, vous devez remplir l'une des conditions suivantes :

- Vous devez justifier, à la date d'interruption de travail, d'une affiliation à un régime de sécurité sociale (CPAM, MSA) depuis 12 mois au moins et avoir travaillé au moins 600 heures les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt
- Vous devez avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période

Montant



Mode de calcul

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 962,05 € par mois en 2022).

Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.



Revalorisation

Si l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois, les IJ peuvent être revalorisées (dans la limite du montant brut maximum) en cas d'augmentation générale des salaires.

Délai de carence

Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours.

Par exemple, en cas d'arrêt à partir du 1er juillet, les IJ sont versées à partir du 4 juillet.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail.

Il n'y a pas de délai de carence en cas de reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures.

De même, il n'y a pas de délai de carence en cas d'arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD).

Les jours de carence sont comptés dans le calcul de votre retraite dans la mesure où c'est la durée de l'arrêt qui est prise en compte.

Pour les arrêts de courte durée, il n'y a pas d'impact sur le calcul de votre retraite.

En revanche, si les arrêts sont de longue durée, ils sont pris en compte également comme suit : 1 trimestre est validé pour chaque période de 60 jours d'indemnisation dans la limite de 4 trimestre par an.

Versement



Jours indemnisés

Les IJ sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail, y compris le samedi et le dimanche.



Périodicité du versement

Votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA) vous verse les IJ tous les 14 jours. Il vous adresse en même temps un relevé. Vous pouvez également le télécharger.



Durée maximale de versement

L'organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA) verse au maximum 12 mois d'IJ par période de 3 ans consécutifs.

Si vous souffrez d'une maladie grave et/ou chronique ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par l'assurance maladie, les IJ sont versées pendant 3 ans.

Un nouveau délai de 3 ans est ouvert si vous avez retravaillé pendant au moins 1 an.

Si, au bout de 3 ans, vous êtes de nouveau en arrêt maladie alors que vous avez travaillé moins d'une année, vous pouvez être indemnisé si vous avez reçu moins de 12 mois d'IJ sur la période de 3 ans.

Cumul avec d'autres revenus

Possibilité de cumul de revenus avec les indemnités journalières

Revenu	Cumul possible avec les I.J
Pension d'invalidité	Oui, si votre taux d'invalidité est compatible avec une reprise d'activité professionnelle
Pension de vieillesse	Oui, si vous êtes retraité et poursuivez par ailleurs une activité salariée
Part complémentaire de votre salaire payé par votre employeur	Oui
Allocations chômage	Non
Indemnités journalières de maternité	Non
Indemnités journalières d'accident du travail et de maladie professionnelle (AT-MP)	Non

Indemnité complémentaire versée par l'employeur



Conditions

Pour percevoir les indemnités complémentaires, vous devez remplir toutes les conditions suivantes :

- Avoir 1 an au moins d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1er jour d'absence)
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures
- Bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)
- Ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire



Délai de carence

Un délai de carence de 7 jours est prévu pour chaque arrêt de travail.

Ainsi le versement des indemnités complémentaires commence au 8e jour de l'arrêt maladie sauf dispositions conventionnelles ou accord collectif plus favorables.

Si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute à partir du 1er jour d'absence.



Durée de versement

La durée de versement des indemnités versées par l'employeur varie en fonction de votre ancienneté, de la manière suivante :

Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
De 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
De 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
De 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.



Montant

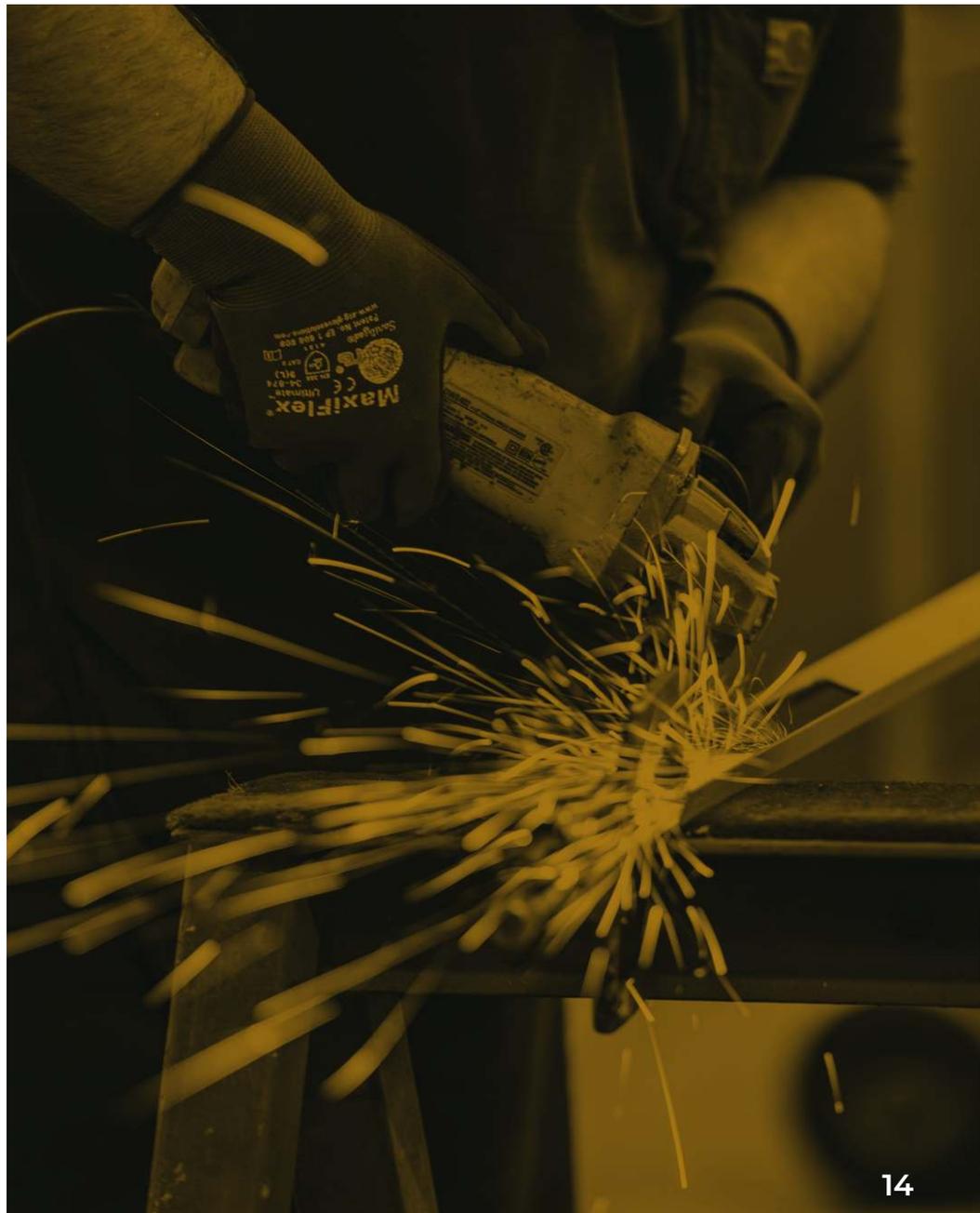
Pendant les 30 à 90 premiers jours d'arrêt selon votre ancienneté, vous pouvez toucher des indemnités, qui en complément des IJ, permettent de percevoir 90 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Pendant les 30 à 90 jours d'arrêt suivants, le pourcentage est abaissé aux 2/3 (soit 66,66 %) de votre rémunération.

Pour calculer le montant versé par l'employeur, il faut déduire les IJ versées par votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA,...) et, si c'est le cas, les prestations résultant des versements de l'employeur dans le cadre d'un régime complémentaire de prévoyance.

Votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (comme par exemple le maintien intégral de votre salaire).

Si les IJ versées par votre organisme de Sécurité sociale (CPAM, MSA,...) sont réduites (par exemple, en raison d'une hospitalisation ou d'une sanction de la CPAM pour non-respect de son règlement), le montant versé par l'employeur reste calculé en tenant compte du montant intégral des IJ.



ARRÊT MALADIE : REPRISE DU TRAVAIL DU SALARIÉ

Selon la durée de l'arrêt, vous pouvez être soumis ou non à une visite médicale. Le médecin du travail pourra décider les conditions dans lesquelles la reprise du travail s'effectuera (travail à temps partiel pour raison thérapeutique, aménagement du poste de travail, reclassement,...).

Arrêt de moins de 30 jours ayant débuté avant le 1er avril 2022



Reprise dans les conditions habituelles

Vous ne devez pas passer une visite médicale après votre arrêt de travail. Ainsi, vous reprenez votre travail dans les conditions habituelles.

La suspension de votre contrat prend fin à la date d'expiration de l'arrêt de travail qui vous a été prescrit par votre médecin traitant. Ce n'est pas la visite médicale de reprise qui met fin à la suspension de votre contrat de travail.



Reprise à temps partiel thérapeutique

Vous pouvez être autorisé à reprendre votre travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Le travail à temps partiel est recommandé par votre médecin traitant avant la reprise si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le maintien au travail, la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus par votre médecin comme étant de nature à favoriser l'amélioration de votre état de santé
- Vous devez faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé

Avant la reprise du travail, votre médecin traitant vous prescrit une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique.

Vous adressez ensuite cette prescription à la CPAM (volets 1 et 2) et à votre employeur (volet 3).

L'employeur donne son accord de principe, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail et dans le respect des préconisations émises.

Vous devez vous accorder avec votre employeur sur la répartition des heures de travail et la rémunération versée.

Le médecin conseil de la CPAM donne un avis favorable ou non au paiement d'indemnités journalières (IJ).

Pendant votre temps partiel pour motif thérapeutique, vous percevez votre salaire. Son montant est calculé en fonction de votre durée de travail.

Vous pouvez également bénéficier d'IJ versées par la sécurité sociale. Elles sont versées au maximum pendant 4 ans. Leur montant est calculé selon les règles suivantes.

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 962,05 € par mois en 2022).

Si vous touchez un salaire supérieur, le calcul de vos IJ sera le suivant :

- Salaire journalier de base = 97,38 € $[(2\,962,05 \text{ €} \times 3) / 91,25]$
- J = 48,69 € $(97,38 / 50)$

Leur montant ne peut pas dépasser la perte de rémunération journalière liée à la réduction de votre temps de travail.



Arrêt de plus de 30 jours ayant débuté avant le 1er avril 2022



Visite de reprise

L'arrêt est soumis à la visite médicale de reprise dès lors que l'arrêt dépasse 30 jours.

La visite doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Reprise à temps partiel thérapeutique

Vous pouvez être autorisé à reprendre votre travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Le travail à temps partiel est recommandé par votre médecin traitant avant la reprise si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le maintien au travail, la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus par votre médecin comme étant de nature à favoriser l'amélioration de votre état de santé
- Vous devez faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé

Pendant votre temps partiel pour motif thérapeutique, vous percevez votre salaire. Son montant est calculé en fonction de votre durée de travail.

Vous pouvez également bénéficier d'IJ versées par la sécurité sociale. Elles sont versées au maximum pendant 4 ans. Leur montant est calculé selon les règles suivantes.

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 962,05 € par mois en 2022).

Si vous touchez un salaire supérieur, le calcul de vos IJ sera le suivant :

- Salaire journalier de base = 97,38 € $[(2\,962,05\text{ €} \times 3) / 91,25]$
- IJ = 48,69 € $(97,38 / 50)$

Leur montant ne peut pas dépasser la perte de rémunération journalière liée à la réduction de votre temps de travail.



Arrêt de moins de 60 jours ayant débuté à compter du 1er avril 2022



Rendez-vous de liaison

À compter du 1er avril 2022, pour les arrêts de plus de 30 jours, un rendez-vous de liaison peut être mis en place entre le salarié et l'employeur en faisant participer le service de prévention et de santé au travail.

Cet entretien a pour objectif d'anticiper les conditions dans lesquelles vous pourrez ou non reprendre votre travail et de vous informer sur les éléments suivants :

- Visite de pré-reprise
- Mesures d'aménagement de votre poste et de votre temps de travail

Toutefois, la loi n'impose pas de délai pour réaliser ce rendez-vous de liaison.



Reprise dans les conditions habituelles

Pour les arrêts de travail suite à une maladie ou à un accident non professionnels, vous n'avez pas besoin de passer une visite médicale de reprise. Ainsi, vous reprendrez votre travail dans les conditions habituelles (c'est à dire dans les mêmes conditions qu'avant votre arrêt : même poste, même salaire,...).



Reprise à temps partiel thérapeutique

Vous pouvez être autorisé à reprendre votre travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Le travail à temps partiel est recommandé par votre médecin traitant avant la reprise si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le maintien au travail, la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus par votre médecin comme étant de nature à favoriser l'amélioration de votre état de santé

- Vous devez faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé

Pendant votre temps partiel pour motif thérapeutique, vous percevez votre salaire. Son montant est calculé en fonction de votre durée de travail.

Vous pouvez également bénéficier d'IJ versées par la sécurité sociale. Elles sont versées au maximum pendant 4 ans. Leur montant est calculé selon les règles suivantes.

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 962,05 € par mois en 2022).

Si vous touchez un salaire supérieur, le calcul de vos IJ sera le suivant :

- Salaire journalier de base = $97,38 \text{ € } [(2\,962,05 \text{ €} \times 3) / 91,25]$
- IJ = $48,69 \text{ € } (97,38 / 50)$

Leur montant ne peut pas dépasser la perte de rémunération journalière liée à la réduction de votre temps de travail.

Arrêt de plus de 60 jours ayant débuté à compter du 1er avril 2022



Rendez-vous de liaison

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Visite de préreprise

Lorsque votre arrêt de travail dure plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail soit à votre demande, soit à l'initiative de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale.

C'est le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui vous convoque.

Cette visite a pour objectif de favoriser votre maintien dans l'emploi à la fin de votre arrêt.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander les mesures suivantes :

- Aménagements et adaptations de votre poste de travail
- Préconisations de reclassement
- Formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle

Cette visite ayant lieu avant la fin de votre arrêt de travail, une visite de reprise du travail sera réalisée à la suite de votre arrêt.



Visite de reprise

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Reprise à temps partiel thérapeutique

Vous pouvez être autorisé à reprendre votre travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Le travail à temps partiel est recommandé par votre médecin traitant avant la reprise si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le maintien au travail, la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus par votre médecin comme étant de nature à favoriser l'amélioration de votre état de santé
- Vous devez faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé

Pendant votre temps partiel pour motif thérapeutique, vous percevez votre salaire. Son montant est calculé en fonction de votre durée de travail.

Vous pouvez également bénéficier d'IJ versées par la sécurité sociale. Elles sont versées au maximum pendant 4 ans. Leur montant est calculé selon les règles suivantes.

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes payé au mois, votre salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

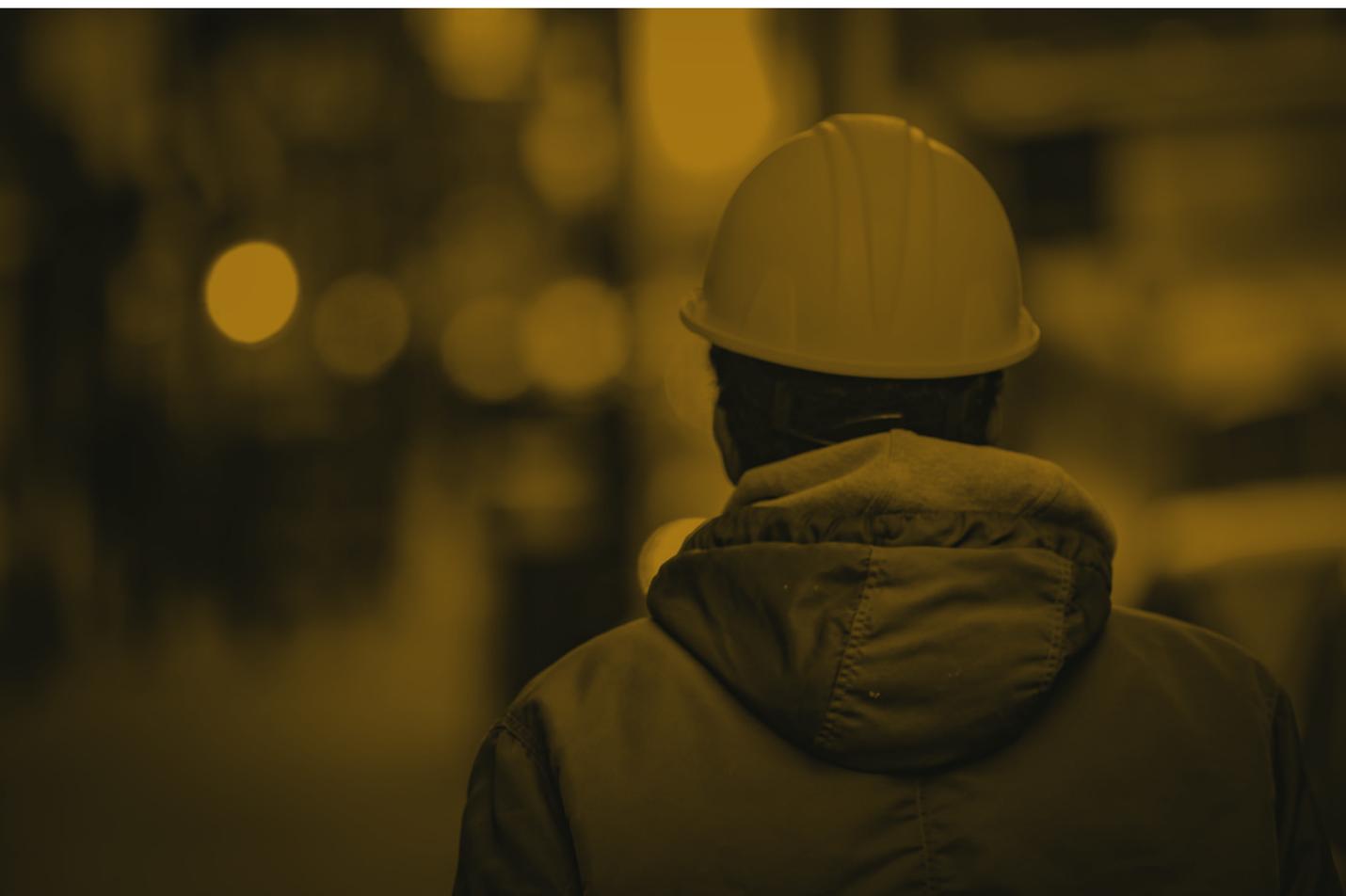
Les IJ ne peuvent pas dépasser 48,69 € bruts.

Votre salaire pris en compte pour calculer votre gain journalier de base, est plafonné à 1,8 fois le montant du Smic en vigueur, lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 962,05 € par mois en 2022).

Si vous touchez un salaire supérieur, le calcul de vos IJ sera le suivant :

- Salaire journalier de base = $97,38 \text{ € } [(2\,962,05 \text{ €} \times 3) / 91,25]$
- IJ = $48,69 \text{ € } (97,38 / 50)$

Leur montant ne peut pas dépasser la perte de rémunération journalière liée à la réduction de votre temps de travail.



INAPTITUDE AU TRAVAIL D'UN SALARIÉ APRÈS UN ARRÊT MALADIE

En fonction des conséquences de votre maladie sur votre état de santé, le médecin du travail peut vous déclarer inapte, partiellement ou totalement, à reprendre votre emploi initial. Toutefois, il peut vous déclarer capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise adaptées à vos capacités physiques.



Reconnaissance de l'inaptitude



Procédure préalable

Votre inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, et non par votre médecin traitant.

Le médecin du travail va étudier votre état de santé (physique et/ou mental) pour déterminer si vous pouvez reprendre totalement ou en partie votre emploi. Si tel n'est pas le cas, il pourra vous déclarer inapte.

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

1. Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires*
2. Réaliser une étude du poste (c'est-à-dire s'assurer que vos conditions de travail soient en adéquation avec votre état de santé)
3. Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement (avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise: Document établi et mis à jour par la médecine du travail dans lequel figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise et les effectifs de salariés qui y sont exposés a été actualisée)
4. Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires et réaliser un 2ème examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

Après ces étapes, le médecin du travail peut vous déclarer inapte à votre poste s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que votre état de santé justifie un changement de poste.



Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte à votre poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude et vous en transmettre un exemplaire.

L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications concernant votre reclassement.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude l'un des points suivants :

- Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail.

S'il refuse, il vous adresse par écrit les raisons de son opposition. Il les adresse également au médecin du travail.



Recours

Vous (ou votre employeur) pouvez contester la décision rendue par le médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.

Le reclassement



Obligation de reclassement

Lorsque le médecin du travail vous a déclaré inapte à reprendre votre emploi d'origine, votre employeur doit vous proposer un autre emploi correspondant à vos capacités.

Toutefois, votre employeur est dispensé de rechercher un poste pour vous reclasser si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des points suivants :

- Votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé vous rend inapte à toute activité professionnelle



Caractéristiques de l'emploi proposé

La proposition de votre employeur doit prendre en compte, après avis du comité social et économique (CSE), les éléments suivants :

- Conclusions écrites du médecin du travail
- Indications qu'il a formulées sur vos capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise

Le médecin du travail se prononce également sur votre possibilité de suivre une formation pour occuper un emploi adapté.

L'emploi proposé doit s'approcher le plus possible de l'emploi que vous occupiez avant votre arrêt de travail.

Votre employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus).

Si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit aussi être recherché parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer un échange de tout ou partie du personnel.

Si votre employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre emploi, il doit vous faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Vous êtes libre de refuser l'emploi proposé.

Quelle rémunération est perçue pendant la période de reclassement ?

L'employeur n'a pas à vous rémunérer au cours du 1er mois de recherche d'un emploi. Toutefois, des dispositions conventionnelles contraires peuvent le prévoir.

En l'absence de reclassement et de rupture de votre contrat à l'issue de ce délai d'un mois, l'employeur doit vous verser le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant votre inaptitude. Le versement se poursuit jusqu'à votre reclassement ou la rupture du contrat.

La rupture du contrat de travail pour inaptitude



CDI

Vous pouvez être licencié pour inaptitude dans l'un des cas suivants :

- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi

- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi



CDD

Votre CDD peut être rompu de manière anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie :

- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi
- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi



ACCIDENT DU TRAVAIL



- 34 Démarches à effectuer
- 38 Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail
- 42 Indemnisation en cas d'incapacité permanente
- 48 Reprise du travail
- 55 Inaptitude du salarié

ACCIDENT DU TRAVAIL : DÉMARCHES À EFFECTUER

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous devez le déclarer auprès de votre employeur et faire constater vos blessures par un médecin. Ces démarches vous permettent de bénéficier de la prise en charge à 100 % des frais médicaux liés à l'accident. Votre employeur doit déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont vous dépendez.



Démarches du salarié

Dès lors que vous êtes victime d'un accident lié à votre travail, vous devez informer (ou faire informer) votre employeur de votre accident de travail. Cette démarche doit être faite dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures. Ce délai ne court pas en cas de force majeure ou d'impossibilité absolue ou de motif légitime (exemple : en cas d'hospitalisation).

Démarches de l'employeur



Déclaration d'accident

C'est à l'employeur qu'il revient de déclarer l'accident à votre CPAM dans les 48 heures (dimanches et jours fériés non compris). Il peut formuler des remarques argumentées sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Toutefois, si vous constatez que votre employeur n'a pas accompli cette démarche, vous pouvez déclarer vous même l'accident à votre CPAM dans les 2 ans. La CPAM vous informe par courrier de la réception de la déclaration d'accident.



Attestation de salaire

Si l'accident donne lieu à un arrêt de travail, l'employeur adresse également à votre CPAM une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières auxquelles vous avez droit.

L'employeur doit préciser si le salaire est maintenu en totalité. Si c'est le cas, c'est l'employeur qui perçoit les indemnités journalières.

Lors de la reprise du travail par le salarié, l'employeur doit établir une nouvelle attestation de salaire sur laquelle la date de reprise effective du travail doit être indiquée.



Feuille d'accident à remettre au salarié

L'employeur doit également vous remettre une feuille d'accident.

Vous devez la présenter systématiquement (hôpital, pharmacie) pour bénéficier du tiers payant. Les frais médicaux liés à l'accident du travail sont remboursés à 100 % sans avance de frais.

Consultation d'un médecin

Vous devez faire constater votre état par le médecin de votre choix.

Celui-ci établit un certificat médical (en 2 exemplaires) sur lequel il décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident.

Le médecin adresse directement un de ces certificats à la CPAM et vous remet le 2nd certificat.

Le médecin délivre, si nécessaire, un certificat d'arrêt de travail. En cas de prolongation de votre arrêt de travail, le médecin établit un certificat médical de prolongation.

Reconnaissance du caractère professionnel de l'accident



Délai

Après réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la CPAM dispose d'un délai de 30 jours pour délibérer sur le caractère professionnel de l'accident.

Si un examen ou une enquête complémentaire sont nécessaires, le délai d'instruction est prolongé de 2 mois supplémentaires.



Examen ou enquête complémentaire

En cas de réticence de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident, ou si la CPAM l'estime nécessaire, celle-ci procède :

- soit à un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de l'accident auprès de l'employeur et de vous-même,
- soit à une enquête (en cas de décès du salarié, l'enquête est obligatoire).

La CPAM vous informe, par lettre recommandée avec accusé de réception, de cette démarche avant l'expiration du délai d'instruction.

La CPAM peut aussi vous soumettre à un examen médical par un médecin conseil.



Décision de la CPAM

La décision argumentée de la CPAM vous est notifiée ou à vos ayants droit en cas de décès. Elle est également adressée à votre employeur et à votre médecin traitant.

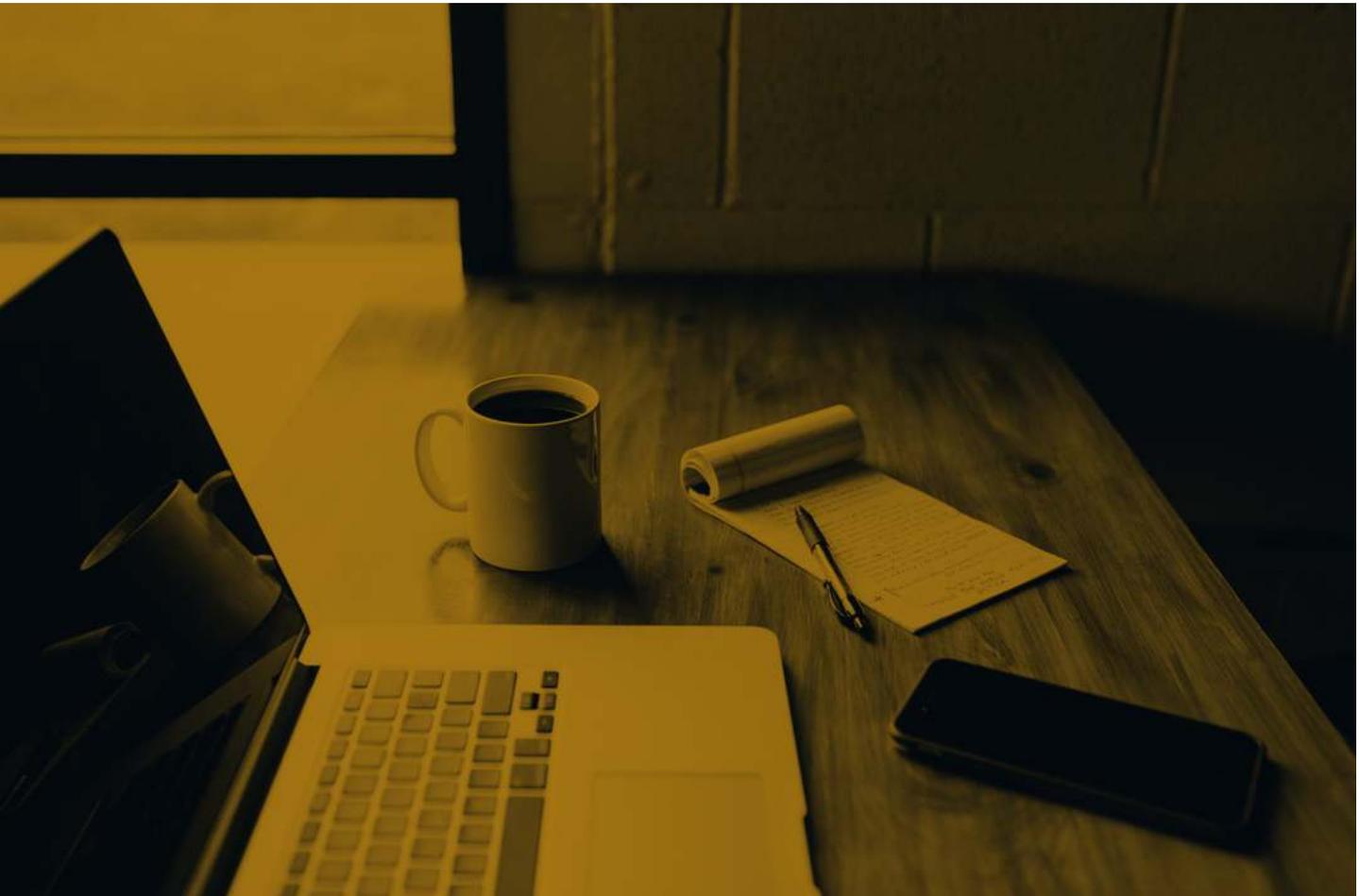
En l'absence de décision de la CPAM dans le délai prévu, le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

Recours

Si le caractère professionnel de l'accident ou de la rechute n'est pas reconnu, la CPAM précise les voies et délais de recours.

ACCIDENT DU TRAVAIL : INDEMNITÉS JOURNALIÈRES PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Si vous êtes salarié(e) en arrêt de travail en raison d'un accident du travail, vous avez droit à des indemnités journalières (IJ) versées par votre régime d'assurance maladie (CPAM, MSA,...). Le montant de l'indemnisation et les conditions de versement diffèrent de celles prévues pour un arrêt maladie. Vous pouvez également percevoir, sous conditions, des indemnités complémentaires versées par votre employeur.



Personnes concernées

Vous êtes concerné si vous êtes salarié(e) victime d'un accident de travail. Tel est le cas si vous êtes victime d'un ou plusieurs dommages corporels survenus à l'occasion du travail (exemple : un ouvrier qui chute d'un échafaudage et qui se brise une jambe).

Vous avez droit à des indemnités journalières (IJ) de la part de votre régime d'assurance maladie. Les IJ sont destinées à compenser partiellement la perte de salaire.

Montant des indemnités journalières

Si vous êtes salarié, payé au mois, votre régime d'assurance maladie (CPAM, MSA) détermine un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier est calculé en divisant le montant de votre salaire brut perçu le mois précédant le début de l'arrêt maladie par 30,42.

Ce salaire journalier de référence ne peut pas dépasser 343,07 €.

Ainsi, si le résultat du calcul est supérieur à ce montant, c'est 343,07 € qui est pris en compte.

Vos indemnités journalières (IJ) seront égales à une partie (pourcentage) du salaire journalier de référence qui a été calculé. Ce pourcentage varie selon la durée de votre arrêt maladie et dans la limite d'un montant appelé gain journalier net (le salaire journalier moins 21 %). Leur montant est plafonné.

Depuis le 1er juillet 2020, la possibilité de revalorisation des indemnités journalières (IJ) a été supprimée.

Toutefois, suite à un arrêt de travail qui a débuté avant le 1er juillet 2020, les IJ peuvent toujours bénéficier d'une revalorisation par arrêté ministériel ou par la convention collective.

Versement des indemnités



Début de l'indemnisation

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par votre employeur.

Les indemnités journalières vous sont versées par votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) à partir du 1er jour qui suit l'arrêt du travail, sans délai de carence.

Il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé du salarié.



Durée de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure (ou le décès).

Si votre blessure est consolidée, un taux d'incapacité permanente (IPP) est fixé par votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) et vous ouvre droit au versement d'une rente viagère ou d'une indemnité forfaitaire en capital.

Indemnité complémentaire versée par l'employeur



Conditions

Votre employeur doit vous verser une indemnité complémentaire durant votre arrêt de travail, si vous remplissez toutes les conditions suivantes :

- Vous n'êtes pas un travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou temporaire (intérimaire)

- Vous justifiez d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise (au 1er jour de votre absence)
- Vous avez informé votre employeur, dans les 48 heures, puis avez transmis votre certificat médical
- Vous bénéficiez des indemnités journalières versées par votre organisme de sécurité sociale
- Vous êtes soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)



Montant

Le montant des indemnités versées par votre employeur est calculé, sur 2 périodes, de la manière suivante :

- Pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail, le montant correspond à 90 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.
- À partir du 31e jour d'arrêt, ce montant n'est plus que des 2/3 (66,66 %) de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

L'indemnité complémentaire versée par l'employeur s'effectue déduction faite des IJ versées par le régime de sécurité sociale et éventuellement des sommes versées par votre mutuelle d'entreprise.

Des dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. peuvent prévoir un montant plus élevé.



Versements

Le versement des indemnités complémentaires commence dès votre 1er jour d'absence. Il n'y a pas de délai de carence (c'est-à-dire de temps pendant lequel vous ne percevriez pas de salaire).

Vos indemnités complémentaires sont versées jusqu'à la fin de votre arrêt de travail, en tenant compte des indemnisations que vous auriez déjà perçues pour un accident de travail au cours des 12 derniers mois.

ACCIDENT DU TRAVAIL : INDEMNISATION EN CAS D'INCAPACITÉ PERMANENTE

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation si votre capacité de travail est définitivement réduite en raison de cet accident. Une indemnisation complémentaire est versée sous conditions (faute très grave ou intentionnelle de l'employeur, faute d'une personne extérieure à l'entreprise).



Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous pouvez conserver des séquelles et souffrir d'une diminution durable de vos capacités physiques ou mentales. Dans ce cas, votre organisme de sécurité sociale (CPAM ou MSA) détermine un taux d'incapacité permanente (IPP) qui vous permet de percevoir une indemnisation. Selon votre taux d'IPP, cette indemnité est versée sous forme de capital: Somme d'argent ou de rente viagère.

Evaluation du taux d'incapacité



Procédure

La CPAM ou la MSA fixe votre taux d'IPP définitive d'après les informations recueillies. Votre organisme de sécurité sociale demande l'avis de son médecin-conseil et, dans certains cas, du médecin du travail (notamment lorsque l'incapacité permanente pourrait vous rendre inapte à votre travail).

Vous et votre employeur en êtes informés et pouvez demander communication de l'avis du médecin conseil dans les 10 jours suivant la notification de la décision.



Critères

Pour déterminer votre taux d'IPP, la CPAM ou la MSA se base sur les critères suivants :

- Nature de votre infirmité
- Votre état général
- Votre âge
- Vos facultés physiques et mentales
- Vos aptitudes et qualifications professionnelles

Indemnisation de l'incapacité

Taux d'incapacité inférieur à 10 %

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité en capital
1%	426,92 €
2%	693,91 €
3%	1 014,00 €
4%	1 600,44 €
5%	2 027,47 €
6%	2 507,64 €
7%	3 040,96 €
8%	3 628,07 €
9%	4 268,27 €

Taux d'incapacité entre 10% et 80%

Vous percevez une rente viagère jusqu'à votre décès.

Son montant est calculé sur la base de votre salaire annuel, multiplié par le taux d'incapacité.

Votre salaire annuel correspond à la rémunération effective totale perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou la maladie.

Le salaire annuel de référence pris en compte est au minimum de 18 985,61 et au maximum de 151 884,87 €.

Pour déterminer le montant de la rente, votre salaire annuel est pris en compte dans une certaine limite. Au-delà, une partie de votre rémunération est prise en compte soit partiellement, soit pas du tout. La fraction de salaire prise en compte ou non est déterminée dans les conditions suivantes :

Fraction prise en compte en fonction de votre salaire annuel	
Salaire annuel	Fraction de salaire prise en compte
Salaire inférieur à 37 971,21 €	Prise en compte intégrale
Salaire compris entre 37 971,21 € et 151 884,87 €	Prise en compte à raison d'un tiers
Salaire supérieur à 151 884,87 €	Pas de prise en compte

Votre taux d'incapacité est déterminé en le réduisant de moitié jusqu'à 50 % d'incapacité et en l'augmentant de moitié pour la partie du taux excédant 50 %.

Taux d'incapacité à partir de 80%

Vous percevez une rente viagère jusqu'à votre décès.

Son montant est calculé sur la base de votre salaire annuel, multiplié par le taux d'incapacité.

Votre salaire annuel correspond à la rémunération effective totale perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou la maladie.

Le salaire annuel de référence pris en compte est au minimum de 18 985,61 et au maximum de 151 884,87 €.

Pour déterminer le montant de la rente, votre salaire annuel est pris en compte dans une certaine limite. Au-delà, une partie de votre rémunération est prise en compte soit partiellement, soit pas du tout. La fraction de salaire prise en compte ou non est déterminée dans les conditions suivantes :

Fraction prise en compte en fonction de votre salaire annuel	
Salaire annuel	Fraction de salaire prise en compte
Salaire inférieur à 37 971,21 €	Prise en compte intégrale
Salaire compris entre 37 971,21 € et 151 884,87 €	Prise en compte à raison d'un tiers
Salaire supérieur à 151 884,87 €	Pas de prise en compte

Votre taux d'incapacité est déterminé en le réduisant de moitié jusqu'à 50 % d'incapacité et en l'augmentant de moitié pour la partie du taux excédant 50 %.

Si votre état de santé vous oblige à recourir à l'assistance d'une tierce personne, vous avez droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PCRTP). Cette personne vous aide à effectuer les actes ordinaires de la vie courante (exemple : se lever, se coucher, s'habiller,...).



Versement de la rente

La rente d'incapacité est versée chaque trimestre (ou chaque mois en cas d'IPP d'au moins 50 %).

Vous pouvez demander qu'une partie de votre rente viagère soit reversée (pour moitié au plus) à votre époux ou épouse ou partenaire de Pacs, en cas de décès.

Indemnisation complémentaire (en cas de faute)



Faute très grave (inexcusable) de l'employeur

Votre accident peut être la conséquence d'une faute dite inexcusable de votre employeur. Cette faute est reconnue s'il est établi que l'employeur avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger auquel vous étiez exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour vous en préserver. C'est à vous de prouver l'existence d'un dommage et que votre employeur n'a pas mis en œuvre les moyens pour assurer votre sécurité.

Si la faute inexcusable est reconnue, elle vous permet d'obtenir une majoration de votre rente d'incapacité permanente. Elle vous permet également d'obtenir la réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par la rente.



Faute intentionnelle de l'employeur

Si l'employeur a volontairement cherché à causer des blessures (violences physiques, par exemple), vous pouvez faire reconnaître la faute intentionnelle de l'employeur auprès du tribunal correctionnel. Vous pourrez obtenir une indemnisation en lien avec cette faute.



Faute d'une personne extérieure à l'entreprise

Si votre accident a été causé par une personne extérieure à l'entreprise, vous pouvez demander la réparation du préjudice causé auprès du tribunal correctionnel (sauf si le préjudice est déjà indemnisé par la rente d'incapacité).

ACCIDENT DU TRAVAIL : REPRISE DU TRAVAIL DU SALARIÉ

Suite à la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 et aux décrets n°2022-372 et 2022-373 du 16 mars 2022, les règles en matière de suivi médical des salariés évoluent.

Pour les arrêts de travail qui débuteront à compter du 1er avril 2022, la visite médicale de reprise s'impose seulement aux salariés en arrêt de travail en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle après une absence d'au moins 60 jours.

Désormais, une visite médicale de pré reprise peut être organisée, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.



Arrêt inférieur à 30 jours



Reprise du travail

En principe, vous ne devez pas passer une visite médicale après votre arrêt de travail. Ainsi, vous reprenez votre travail dans les conditions habituelles.

Toutefois, après votre reprise du travail, lors de votre visite médicale périodique ou à l'occasion d'une visite que vous avez sollicitée, le médecin du travail peut, s'il l'estime nécessaire, vous préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.



Travail léger pour raison médicale

Votre médecin traitant peut vous autoriser à reprendre un travail léger pour raison médicale.

Dans ce cas, il vous préconise une reprise du travail à temps partiel. Il doit vous remplir le certificat médical et le certificat d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Si le médecin-conseil de la CPAM ou de la MSA considère cette reprise du travail comme étant de nature à favoriser votre guérison ou consolidation, vous continuez de percevoir des indemnités journalières (IJ). La CPAM fixe elle-même le montant versé pendant cette reprise du travail pour raison médicale. Votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) vous informe de sa décision par lettre recommandée.

Arrêt de 30 jours à 3 mois



Visite de reprise

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Travail léger pour raison médicale

Votre médecin traitant peut vous autoriser à reprendre un travail léger pour raison médicale.

Dans ce cas, il vous préconise une reprise du travail à temps partiel. Il doit vous remplir le certificat médical et le certificat d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Si le médecin-conseil de la CPAM ou de la MSA considère cette reprise du travail comme étant de nature à favoriser votre guérison ou consolidation, vous continuez de percevoir des indemnités journalières (IJ). La CPAM fixe elle-même le montant versé pendant cette reprise du travail pour raison médicale. Votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) vous informe de sa décision par lettre recommandée.



Arrêt supérieur à 3 mois



Visite de préreprise

Lorsque votre arrêt de travail dure plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail soit à votre demande, soit à l'initiative de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale.

C'est le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui vous convoque.

Cette visite a pour objectif de favoriser votre maintien dans l'emploi à la fin de votre arrêt.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander les mesures suivantes :

- Aménagements et adaptations de votre poste de travail
- Préconisations de reclassement
- Formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle

Cette visite ayant lieu avant la fin de votre arrêt de travail, une visite de reprise du travail sera réalisée à la suite de votre arrêt.



Visite de reprise

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Travail léger pour raison médicale

Votre médecin traitant peut vous autoriser à reprendre un travail léger pour raison médicale.

Dans ce cas, il vous préconise une reprise du travail à temps partiel. Il doit vous remplir le certificat médical et le certificat d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Si le médecin-conseil de la CPAM ou de la MSA considère cette reprise du travail comme étant de nature à favoriser votre guérison ou consolidation, vous continuez de percevoir des indemnités journalières (IJ). La CPAM fixe elle-même le montant versé pendant cette reprise du travail pour raison médicale. Votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) vous informe de sa décision par lettre recommandée.



INAPTITUDE AU TRAVAIL DU SALARIÉ SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL

En fonction des conséquences de votre accident de travail sur votre état de santé, le médecin du travail peut vous déclarer inapte, partiellement ou totalement, à reprendre votre emploi initial. Toutefois, il peut vous déclarer capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise adaptées à vos capacités physiques. Dans ce cas, sauf exception, votre employeur doit vous proposer un autre poste (on parle de reclassement).



Reconnaissance de l'inaptitude



Procédure préalable

Votre inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, et non par votre médecin traitant.

Le médecin du travail va étudier votre état de santé (physique et/ou mental) pour déterminer si vous pouvez reprendre totalement ou en partie votre emploi. Si tel n'est pas le cas, il pourra vous déclarer inapte.

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires
- Réaliser une étude du poste (c'est-à-dire s'assurer que vos conditions de travail soient en adéquation avec votre état de santé)
- Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement (avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise: Document établi et mis à jour par la médecine du travail dans lequel figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise et les effectifs de salariés qui y sont exposés a été actualisée)
- Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires et réaliser un 2ème examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

Après ces étapes, le médecin du travail peut vous déclarer inapte à votre poste s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que votre état de santé justifie un changement de poste.



Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte à votre poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude et vous en transmettre un exemplaire.

L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications concernant votre reclassement.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude l'un des points suivants :

- Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail.

S'il refuse, il vous adresse par écrit les raisons de son opposition. Il les adresse également au médecin du travail.

Reclassement



Obligation de reclassement

Lorsque le médecin du travail vous a déclaré inapte à reprendre votre emploi d'origine, votre employeur doit vous proposer un autre emploi correspondant à vos capacités.

Toutefois, votre employeur est dispensé de rechercher un poste pour vous reclasser si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des points suivants :

- Votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé vous rend inapte à toute activité professionnelle



Caractéristiques de l'emploi proposé

La proposition de votre employeur doit prendre en compte, après avis du comité social et économique (CSE), les éléments suivants :

- Conclusions écrites du médecin du travail
- Indications qu'il a formulées sur vos capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise

Le médecin du travail se prononce également sur votre possibilité de suivre une formation pour occuper un emploi adapté.

L'emploi proposé doit s'approcher le plus possible de l'emploi que vous occupiez avant votre arrêt de travail.

Votre employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus).

Si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit aussi être recherché parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer un échange de tout ou partie du personnel.

Si votre employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre emploi, il doit vous faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Vous êtes libre de refuser l'emploi proposé.

Quelle rémunération pendant la période de reclassement ?

L'employeur n'a pas à vous rémunérer au cours du 1er mois de recherche d'un emploi. Toutefois, des dispositions conventionnelles contraires peuvent le prévoir.

Vous avez droit au versement par la CPAM ou par la MSA d'une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). Son montant est égal au montant des indemnités journalières versées pendant votre arrêt de travail ayant précédé l'avis d'inaptitude.

Si vous percevez une rente liée à votre accident du travail, le montant mensuel de la rente est déduit de l'ITI.

L'ITI est versée, sans délai de carence: Période qui se déroule entre l'ouverture d'un droit et le versement des prestations liées à ce droit, à partir du lendemain de la déclaration d'inaptitude. Elle est versée jusqu'à la date de votre reclassement ou licenciement mais au maximum pendant 1 mois.

Passé ce délai, si vous n'êtes ni reclassé, ni licencié, votre employeur doit vous verser le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant votre inaptitude.

Rupture du contrat de travail pour inaptitude



En CDI

Vous pouvez être licencié pour inaptitude dans l'un des cas suivants :

- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi
- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi



En CDD

Votre CDD peut être rompu de manière anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie :

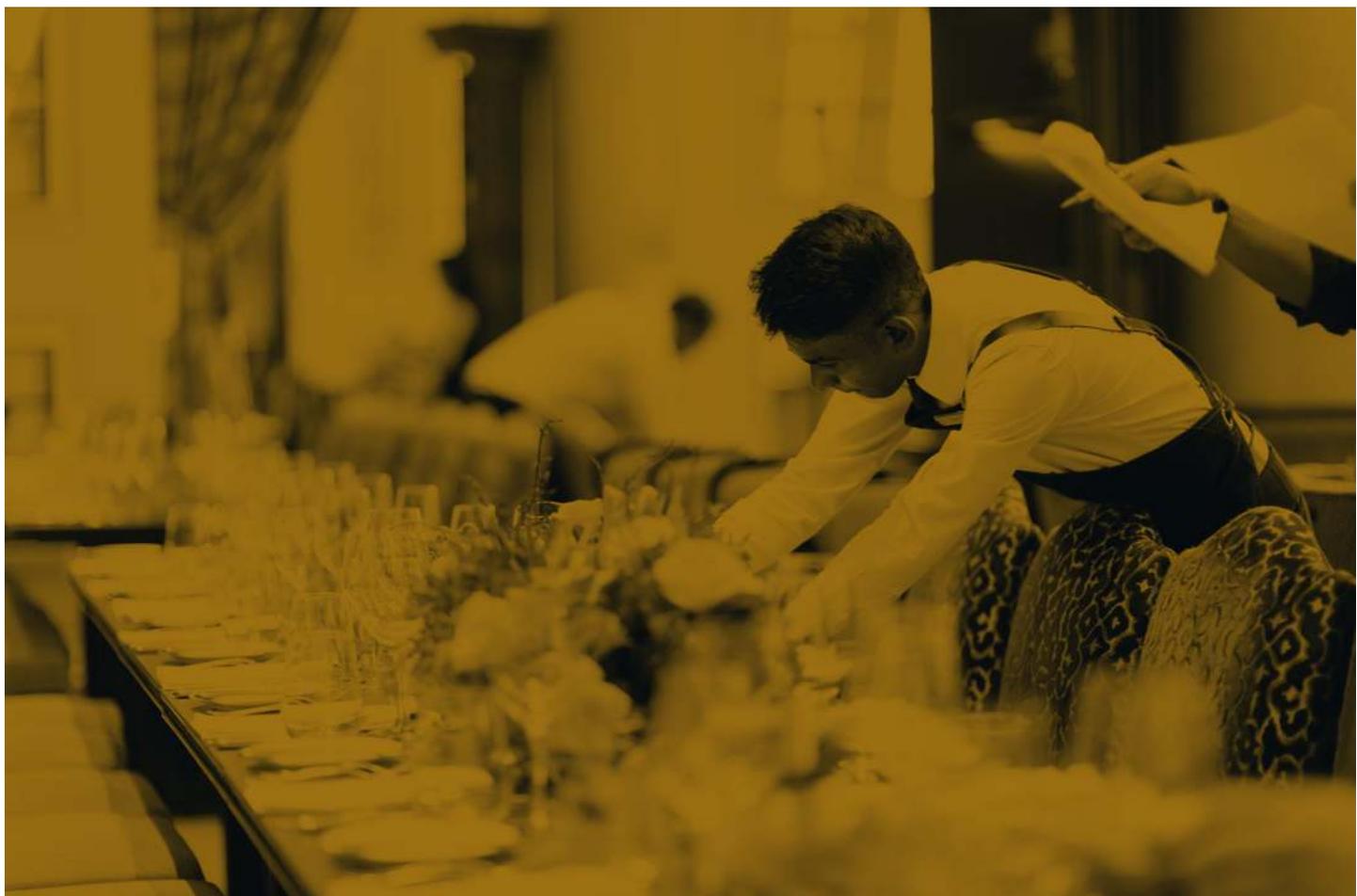
- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi
- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

MALADIE PROFESSIONNELLE

- 
- 61 Démarches à effectuer
 - 67 Indemnités journalières pendant l'arrêt de travail
 - 72 Indemnisation en cas d'incapacité permanente
 - 78 Reprise du travail
 - 83 Inaptitude du salarié

MALADIE PROFESSIONNELLE : DÉMARCHES À EFFECTUER

Si votre médecin traitant estime que la dégradation de votre état de santé est liée à votre travail, celle-ci peut être reconnue d'origine professionnelle. Dans ce cas, vous devez faire une demande de reconnaissance de votre maladie professionnelle auprès de votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA,...). Après examen de votre dossier, l'organisme vous informe de sa décision.



Quelle déclaration ?

L'exercice d'un travail peut causer des maladies aux salariés (exemple : cancer lié à la manipulation de matériaux comme l'amiante). Ces maladies sont dans pour le plus grand nombre inscrites dans un tableau des maladies professionnelles.

Vous pouvez demander la reconnaissance de l'origine professionnelle de votre maladie si votre médecin traitant constate une détérioration de votre état de santé lié à votre travail.

Pour ce faire, vous devez remplir un formulaire dans les 15 jours suivant le début de votre arrêt de travail.

Vous devez joindre à ce formulaire les documents suivants :

- 2 premiers volets du certificat médical initial établi par votre médecin, qui précise la maladie et la date de sa 1^{re} constatation médicale (vous conservez le 3^e volet)
- Attestation de salaire établie par votre employeur (sauf si l'employeur l'adresse directement à votre CPAM ou à votre MSA).

Le dossier complet doit comporter la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial et le résultat des examens médicaux complémentaires (s'ils ont été prescrits).

La prolongation du délai de déclaration

Si votre maladie a été constatée avant son inscription au tableau des maladies professionnelles, vous pouvez alors déclarer votre maladie dans les 3 mois suivant son inscription au tableau.

Si ces délais ne sont pas respectés, la déclaration reste recevable (peut être acceptée) si elle est effectuée dans les 2 ans qui suivent :

- soit la date de l'arrêt du travail lié à la maladie ou, si elle est postérieure, la date à laquelle vous avez été informé par certificat médical du lien possible entre votre maladie et votre activité professionnelle,
- soit la date de cessation du paiement de vos indemnités pour maladie,
- soit la date de l'inscription de votre maladie aux tableaux des maladies professionnelles.

L'examen du dossier

La CPAM ou la MSA accuse réception de votre déclaration de maladie professionnelle.

Elle se charge ensuite d'étudier votre dossier et de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de votre maladie.

La CPAM ou la MSA dispose d'un délai de 3 mois pour se prononcer. Ce délai commence à courir à partir de la date à laquelle votre organisme de sécurité sociale a reçu votre dossier complet.



Examen médical ou enquête complémentaire

La CPAM ou la MSA procède à un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de la maladie, ou à une enquête (obligatoire en cas de décès du salarié) dans l'un des cas suivants :

- Présence de réserves motivées de l'employeur sur le caractère professionnel de la maladie
- La CPAM ou la MSA elle-même l'estime nécessaire

Votre organisme de sécurité sociale vous informe (et votre employeur également), par lettre recommandée avec accusé de réception, de cette démarche avant l'expiration du délai d'instruction.

La CPAM ou la MSA peut aussi vous soumettre à un examen médical par un médecin-conseil.



Avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

La reconnaissance de la maladie professionnelle est soumise à l'avis du CRRMP dans l'un des cas suivants :

- La maladie figure au tableau des maladies professionnelles mais n'a pas été contractée dans les conditions précisées à ces tableaux, et il est établi qu'elle est directement causée par votre travail habituel.
- La maladie ne figure pas au tableau des maladies professionnelles, mais il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qu'elle a entraîné une incapacité permanente d'au moins 25 % (ou le décès).

Le CRRMP dispose alors de 4 mois pour rendre son avis argumenté (plus 2 mois supplémentaires lorsqu'un examen ou une enquête complémentaire est nécessaire).

Le délai d'instruction de la CPAM ou de la MSA n'est pas prolongé du fait que le CRRMP a été saisi. Le délai est juste suspendu le temps que le CRRMP rende son avis.



La prise en charge des frais médicaux

Après réception de votre déclaration de maladie professionnelle, la CPAM ou la MSA vous remet une feuille de maladie professionnelle. Celle-ci vous permet de bénéficier de la gratuité des soins liés à votre maladie.

Vous devez présenter cette feuille à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.). Il y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, vous devez adresser cette feuille à votre CPAM ou à votre MSA, qui vous en délivre une nouvelle si nécessaire.



Les effets de la reconnaissance

Lorsque l'origine professionnelle de la maladie est reconnue, vous pouvez alors percevoir :

- des indemnités journalières plus élevées qu'en cas de maladie non professionnelle,
- une indemnisation spécifique liée à votre incapacité permanente.



Le salarié atteint du Covid dans le cadre de son activité professionnelle

Si vous êtes infecté par le Covid-19 dans le cadre de votre activité professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge spécifique en maladie professionnelle.

La procédure de reconnaissance de l'affection Covid-19 en maladie professionnelle vous concerne si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Vous êtes un professionnel exerçant dans le secteur de la santé et vous avez été contaminé dans le cadre de votre travail
- Vous ne travaillez pas dans le secteur de la santé et vous avez été contaminé dans le cadre de votre travail. Votre demande sera examinée par un comité d'experts médicaux.

La reconnaissance en maladie professionnelle du Covid-19 permet de bénéficier d'un remboursement des soins à 100 % sur la base du tarif de la sécurité sociale.

Vous pouvez aussi de bénéficier d'indemnités journalières plus avantageuses que lors d'un arrêt maladie courant.

En cas de séquelles occasionnant une incapacité permanente, une rente viagère peut vous être attribuée. Cette rente est calculée selon la gravité des séquelles et les revenus antérieurs à la contraction du virus.

MALADIE PROFESSIONNELLE : INDEMNITÉS JOURNALIÈRES PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Si vous êtes salarié en arrêt de travail en raison d'une maladie liée à votre travail, vous avez droit à des indemnités journalières (IJ) versées par votre régime d'assurance maladie (CPAM, MSA,...). Si votre maladie est reconnue d'origine professionnelle, le montant de l'indemnisation et les conditions de versement diffèrent de celles prévues pour un arrêt maladie. Vous pouvez également percevoir, sous conditions, des indemnités complémentaires versées par votre employeur.



Montant des indemnités journalières



Formule de calcul

Si vous êtes salarié, payé au mois, votre régime d'assurance maladie (CPAM, MSA) détermine un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier est calculé en divisant le montant de votre salaire brut perçu le mois précédant le début de l'arrêt maladie par 30,42.

Ce salaire journalier de référence ne peut pas dépasser 343,07 €.

Ainsi, si le résultat du calcul est supérieur à ce montant, c'est 343,07 € qui est pris en compte.

Vos indemnités journalières (IJ) seront égales à une partie (pourcentage) du salaire journalier de référence qui a été calculé. Ce pourcentage varie selon la durée de votre arrêt maladie et dans la limite d'un montant appelé gain journalier net (le salaire journalier moins 21 %). Leur montant est plafonné.

Ainsi, le montant des IJ est calculé de manière différente entre le 1er et le 28e jour d'arrêt, puis à partir du 29e jour.

- Du 1er au 28e jour d'arrêt, les indemnités journalières correspondent à 60 % de votre salaire journalier de référence. Le salaire journalier net correspond à $1/30,42$ de votre salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %. Les indemnités journalières sont, au maximum, de 205,84 €.
- A partir du 29e jour d'arrêt, les indemnités journalières correspondent à 80 % du salaire journalier de référence. Le salaire journalier net correspond à $1/30,42$ du salaire du mois précédent, diminué d'un taux forfaitaire de 21 %. Les indemnités journalières sont plafonnées à 274,46 €.



Revalorisation

Depuis le 1er juillet 2020, la possibilité de revalorisation des indemnités journalières (IJ) a été supprimée.

Toutefois, suite à un arrêt de travail qui a débuté avant le 1er juillet 2020, les IJ peuvent toujours bénéficier d'une revalorisation par arrêté ministériel ou par la convention collective.

Versement des indemnités journalières



Début de l'indemnisation

En cas de maladie professionnelle, les indemnités journalières vous sont versées par votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) à partir du 1er jour qui suit votre arrêt du travail, sans délai de carence.



Durée de l'indemnisation

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la fin de l'arrêt ou la consolidation de la blessure (ou le décès).

Si votre blessure est consolidée, un taux d'incapacité permanente (IPP) est fixé par votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) et vous ouvre droit au versement d'une rente viagère ou d'une indemnité forfaitaire en capital.

Indemnités complémentaires versées par l'employeur



Conditions

Votre employeur doit vous verser une indemnité complémentaire durant votre arrêt de travail, si vous remplissez toutes les conditions suivantes :

- Vous n'êtes pas un travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou temporaire (intérimaire)
- Vous justifiez d'au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise (au 1er jour de votre absence)
- Vous avez informé votre employeur, dans les 48 heures, puis avez transmis votre certificat médical
- Vous bénéficiez des indemnités journalières versées par votre organisme de sécurité sociale
- Vous êtes soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)



Montant

Le montant des indemnités versées par votre employeur est calculé, sur 2 périodes, de la manière suivante :

- Pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail, le montant correspond à 90 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.
- À partir du 31e jour d'arrêt, ce montant n'est plus que des 2/3 (66,66 %) de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

L'indemnité complémentaire versée par l'employeur s'effectue déduction faite des IJ versées par le régime de sécurité sociale et éventuellement des sommes versées par votre mutuelle d'entreprise.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un montant plus élevé.



Durée de versement

Vos indemnités complémentaires sont versées jusqu'à la fin de votre arrêt de travail, en tenant compte des indemnités que vous auriez déjà perçues pour un accident de travail au cours des 12 derniers mois.

Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
De 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
De 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
De 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

La période des 12 mois de versement des indemnités est évaluée, pour chaque jour d'arrêt de travail, de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, il en est tenu compte pour calculer la durée maximale de versement autorisée.

MALADIE PROFESSIONNELLE : INDEMNISATION EN CAS D'INCAPACITÉ PERMANENTE

Si vous êtes atteint d'une maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'une indemnisation lorsque votre capacité de travail est définitivement réduite en raison de cette maladie. Une indemnisation complémentaire est versée en cas de faute très grave (inexcusable) de l'employeur.



Si vous êtes atteint par une maladie professionnelle, vous pouvez conserver des séquelles et souffrir d'une diminution durable de vos capacités physiques ou mentales. Dans ce cas, votre organisme de Sécurité sociale (CPAM ou MSA) détermine un taux d'incapacité permanente (IPP) qui vous permet de percevoir une indemnisation sous forme de capital ou de rente viagère.

Taux d'incapacité



Incapacité prévisionnelle

Un taux d'incapacité prévisionnelle peut vous être accordé si vous répondez aux 2 conditions suivantes :

- La reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ne peut pas se faire en se référant aux tableaux des maladies professionnelles
- Et votre maladie entraîne une IPP d'au moins 25 %

Ce taux est fixé à titre provisoire, jusqu'à la fin de l'instruction visant à vous accorder une IPP définitive.



Incapacité permanente définitive

La CPAM ou la MSA fixe votre taux d'IPP définitive d'après les informations recueillies. Votre organisme de Sécurité sociale demande l'avis de son médecin-conseil et, dans certains cas, du médecin du travail (notamment lorsque l'incapacité permanente pourrait vous rendre inapte à votre travail).

Vous et votre employeur en êtes informés et pouvez demander communication de l'avis du médecin conseil dans les 10 jours suivant la notification de la décision.

Indemnisation de l'incapacité

Le mode d'indemnisation par la CPAM ou la MSA dépend du taux d'IPP :

- si votre taux d'IPP est inférieur à 10 %, vous bénéficiez d'une indemnité forfaitaire en capital versée en une seule fois,
- si votre taux d'IPP est égal ou supérieur à 10 %, vous bénéficiez d'une rente viagère jusqu'à votre décès.

Taux d'incapacité inférieur à 10 %

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité en capital
1%	426,92 €
2%	693,91 €
3%	1 014,00 €
4%	1 600,44 €
5%	2 027,47 €
6%	2 507,64 €
7%	3 040,96 €
8%	3 628,07 €
9%	4 268,27 €

Taux d'incapacité entre 10% et 80%

Vous percevez une rente, dont le montant est calculé sur la base de votre salaire annuel, multiplié par le taux d'incapacité.

Votre salaire annuel correspond à la rémunération effective totale perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou la maladie.

Le salaire annuel de référence pris en compte est au minimum de 18 985,61 et au maximum de 151 884,87 €.

Fraction prise en compte en fonction de votre salaire annuel

Salaire annuel	Fraction de salaire prise en compte
Salaire inférieur à 37 971,21 €	Prise en compte intégrale
Salaire compris entre 37 971,21 € et 151 884,87 €	Prise en compte à raison d'un tiers
Salaire supérieur à 151 884,87 €	Pas de prise en compte

Taux d'incapacité à partir de 80%

Vous percevez une rente, dont le montant est calculé sur la base de votre salaire annuel, multiplié par le taux d'incapacité.

Votre salaire annuel correspond à la rémunération effective totale perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou la maladie.

Le salaire annuel de référence pris en compte est au minimum de 18 985,61 et au maximum de 151 884,87 €.

Fraction prise en compte en fonction de votre salaire annuel

Salaire annuel	Fraction de salaire prise en compte
Salaire inférieur à 37 971,21 €	Prise en compte intégrale
Salaire compris entre 37 971,21 € et 151 884,87 €	Prise en compte à raison d'un tiers
Salaire supérieur à 151 884,87 €	Pas de prise en compte

Votre taux d'incapacité est déterminé en le réduisant de moitié jusqu'à 50 % d'incapacité et en l'augmentant de moitié pour la partie du taux excédant 50 %.

Si votre état de santé vous oblige à avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante (exemple : se lever, s'habiller,...), vous avez droit au versement de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PCRTP).

Indemnisation complémentaire (en cas de faute très grave de l'employeur)

Votre maladie professionnelle peut être la conséquence d'une faute dite inexcusable de votre employeur.

La faute inexcusable est reconnue lorsqu'il est établi que l'employeur avait (ou aurait dû avoir) conscience du danger auquel vous étiez exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour vous en préserver. C'est à vous de prouver la faute inexcusable de votre employeur.

Si la faute inexcusable est reconnue, elle vous permet d'obtenir :

- une majoration de votre rente d'incapacité permanente,
- la réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par la rente (par exemple : souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudices résultant de la perte ou de la diminution de vos possibilités de promotion professionnelle).

La demande d'indemnisation et de réparation des préjudices doit être faite auprès de la CPAM ou de la MSA.



MALADIE PROFESSIONNELLE : REPRISE DU TRAVAIL DU SALARIÉ

Suite à la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 et aux décrets n°2022-372 et 2022-373 du 16 mars 2022, les règles en matière de suivi médical des salariés évoluent.

Pour les arrêts de travail qui débiteront à compter du 1er avril 2022, la visite médicale de reprise s'impose seulement aux salariés en arrêt de travail en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle après une absence d'au moins 60 jours.

Désormais, une visite médicale de pré reprise peut être organisée, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé.



Selon la durée de votre arrêt pour maladie professionnelle, vous pouvez être soumis ou non à une visite médicale. Dans certains cas, votre médecin traitant peut également vous proposer une reprise de travail léger, indemnisé par la Sécurité sociale (sous conditions).

Arrêt jusqu'à 3 mois



Visite médicale de reprise du travail

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Travail léger pour raison médicale

Votre médecin traitant peut vous autoriser à reprendre un travail léger pour raison médicale.

Dans ce cas, il vous préconise une reprise du travail à temps partiel. Il doit vous remplir le certificat médical et le certificat d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Si le médecin-conseil de la CPAM ou de la MSA considère cette reprise du travail comme étant de nature à favoriser votre guérison ou consolidation, vous continuez de percevoir des indemnités journalières (IJ). La CPAM fixe elle-même le montant versé pendant cette reprise du travail pour raison médicale. Votre organisme de sécurité sociale (CPAM, MSA) vous informe de sa décision par lettre recommandée.

Arrêt de plus de 3 mois



Visite de préreprise du travail

Lorsque votre arrêt de travail dure plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail soit à votre demande, soit à l'initiative de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale.

C'est le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui vous convoque.

Cette visite a pour objectif de favoriser votre maintien dans l'emploi à la fin de votre arrêt.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander les mesures suivantes :

- Aménagements et adaptations de votre poste de travail
- Préconisations de reclassement
- Formations professionnelles à organiser en vue de faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle

Cette visite ayant lieu avant la fin de votre arrêt de travail, une visite de reprise du travail sera réalisée à la suite de votre arrêt.



Visite de reprise

Vous devez passer une visite de reprise du travail.

Elle doit avoir lieu, à l'initiative de votre employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent votre reprise du travail.

Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous soyez apte à reprendre le travail
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec votre état de santé

- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail.

Votre absence est rémunérée dans les conditions habituelles, c'est à dire comme du temps de travail effectif.

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

Votre employeur et le médecin du travail pourront vous demander la communication d'un certificat médical de consolidation établi par votre médecin traitant.



Reprise du travail

Lors de votre retour dans l'entreprise, vous reprenez votre précédent emploi.

Toutefois, si celui-ci n'est plus disponible, vous devez alors être réintégré dans un emploi similaire (de même qualification ou niveau hiérarchique par exemple), avec une rémunération équivalente.

Le médecin du travail peut demander des aménagements sur votre poste.



Travail léger pour raison médicale

Votre médecin traitant peut vous autoriser à reprendre un travail léger pour raison médicale.

Dans ce cas, il vous préconise une reprise du travail à temps partiel. Il doit vous remplir le certificat médical et le certificat d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

MALADIE PROFESSIONNELLE : INAPTITUDE AU TRAVAIL DU SALARIÉ

En fonction des conséquences de votre maladie professionnelle sur votre état de santé, le médecin du travail peut vous déclarer inapte, partiellement ou totalement, à reprendre votre emploi initial. Toutefois, il peut vous déclarer capable d'exercer d'autres fonctions dans l'entreprise adaptées à vos capacités physiques. Dans ce cas, sauf exception, votre employeur doit vous proposer un autre poste (on parle de reclassement).



Reconnaissance de l'inaptitude



Procédure préalable

Votre inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail de l'entreprise, et non par votre médecin traitant.

Le médecin du travail va étudier votre état de santé (physique et/ou mental) pour déterminer si vous pouvez reprendre totalement ou en partie votre emploi. Si tel n'est pas le cas, il pourra vous déclarer inapte.

Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- Réaliser un examen médical et éventuellement des examens complémentaires
- Réaliser une étude du poste (c'est-à-dire s'assurer que vos conditions de travail soient en adéquation avec votre état de santé)
- Réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement (avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise: Document établi et mis à jour par la médecine du travail dans lequel figurent notamment les risques professionnels de l'entreprise et les effectifs de salariés qui y sont exposés a été actualisée)
- Échanger avec l'employeur pour connaître ses observations et lui faire part de ses propositions sur un éventuel changement de poste

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires et réaliser un 2ème examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

Après ces étapes, le médecin du travail peut vous déclarer inapte à votre poste s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que votre état de santé justifie un changement de poste.



Avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte à votre poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude et vous en transmettre un exemplaire.

L'avis d'inaptitude comporte des conclusions écrites et des indications concernant votre reclassement.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude l'un des points suivants :

- Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail.

S'il refuse, il vous adresse par écrit les raisons de son opposition. Il les adresse également au médecin du travail.



Recours

Vous (ou votre employeur) pouvez contester la décision rendue par le médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification: Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne de l'avis d'inaptitude.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.

Le reclassement



Obligation de reclassement

Lorsque le médecin du travail vous a déclaré inapte à reprendre votre emploi d'origine, votre employeur doit vous proposer un autre emploi correspondant à vos capacités.

Toutefois, votre employeur est dispensé de rechercher un poste pour vous reclasser si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des points suivants :

- Votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- Votre état de santé vous rend inapte à toute activité professionnelle



Caractéristiques de l'emploi proposé

La proposition de votre employeur doit prendre en compte, après avis du comité social et économique (CSE), les éléments suivants :

- Conclusions écrites du médecin du travail
- Indications qu'il a formulées sur vos capacités à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise

Le médecin du travail se prononce également sur votre possibilité de suivre une formation pour occuper un emploi adapté.

L'emploi proposé doit s'approcher le plus possible de l'emploi que vous occupiez avant votre arrêt de travail.

Votre employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus).

Si l'entreprise appartient à un groupe, le reclassement doit aussi être recherché parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer un échange de tout ou partie du personnel.

Si votre employeur est dans l'impossibilité de vous proposer un autre emploi, il doit vous faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Vous êtes libre de refuser l'emploi proposé.



Délai

Aucun délai minimal ou maximal légal n'est imposé à votre employeur pour remplir son obligation.

La rémunération pendant la période de reclassement

L'employeur n'a pas à vous rémunérer au cours du 1er mois de recherche d'un emploi. Toutefois, des dispositions conventionnelles contraires peuvent le prévoir.

Vous avez droit au versement par la CPAM ou par la MSA d'une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). Son montant est égal au montant des indemnités journalières versées pendant votre arrêt de travail ayant précédé l'avis d'inaptitude.

Si vous percevez une rente liée à votre accident du travail, le montant mensuel de la rente est déduit de l'ITI.

L'ITI est versée, sans délai de carence à partir du lendemain de la déclaration d'inaptitude. Elle est versée jusqu'à la date de votre reclassement ou licenciement mais au maximum pendant 1 mois.

Passé ce délai, si vous n'êtes ni reclassé, ni licencié, votre employeur doit vous verser le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant votre inaptitude.

Inaptitude et rupture du contrat de travail



En CDI

Vous pouvez être licencié pour inaptitude dans l'un des cas suivants :

- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi
- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi



En CDD

Votre CDD peut être rompu de manière anticipée si l'une des conditions suivantes est remplie :

- Vous avez refusé l'emploi que votre employeur vous a proposé
- Votre employeur justifie de l'impossibilité de vous proposer un emploi
- L'avis mentionne que votre maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour votre santé
- L'avis mentionne que votre état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi



