

# INDEMNITE TEMPORAIRE INAPTITUDE (ITI) : COMMENT CA MARCHE ?

Le décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 instaure à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2010, le versement d'une indemnité à une personne déclarée inapte.

## 1/ Salariés concernés :

L'indemnisation d'un salarié durant une procédure d'inaptitude pose de nombreuses difficultés, puisque l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le salarié entre les deux certificats d'inaptitude, il doit reprendre le versement du salaire, si le salarié n'est pas licencié ou reclassé, seulement à la fin du mois qui suit le 2<sup>ème</sup> certificat d'inaptitude, conformément à l'article L.1226-11 du Code du Travail.

Le décret du 9 mars 2010 prévoit une indemnisation temporaire du salarié déclaré inapte, exclusivement dans le cas où l'inaptitude est consécutive à :

- un accident du travail
- une maladie professionnelle

L'accident du travail ou la maladie professionnelle doit avoir été reconnu.

Dans ce cas, le salarié déclaré inapte conformément à l'article R.4624-31 du Code du travail aura droit à « l'indemnité temporaire d'inaptitude » s'il ne perçoit aucune autre rémunération liée au poste pour lequel il a été déclaré inapte.

Ce décret du 9 mars 2010 confère un rôle nouveau au médecin du travail, puisqu'il sera amené à indiquer si l'inaptitude du salarié a un lien ou non avec un accident du travail ou une maladie professionnelle.

## 2/ Conditions d'ouverture du droit à l'indemnisation :

### A/ Arrêt de travail indemnisé pour accident du travail ou maladie professionnelle :

Cette indemnisation est accordée au salarié déclaré inapte quand l'inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle qui a été reconnue et qui a entraîné un arrêt de travail indemnisé, qu'il s'agisse d'un accident ou d'une rechute d'accident, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute de maladie professionnelle.

### B/ Absence de rémunération liée à l'activité salariée :

Le formulaire CERFA n° 14103\*01 est complété à la fois par le médecin du travail et par le salarié.

Le salarié doit :

- soit attester sur l'honneur qu'il ne percevra pas pendant la période maximale d'indemnisation de 1 mois une rémunération au titre de l'activité professionnelle exercée précédemment et pour laquelle il a été déclaré inapte.
- Soit déclaré le nombre de jours payés par son employeur au cours de cette période pour le poste pour lequel il a été déclaré inapte, soit déclaré le nombre de jours de congés au cours de cette période.

Si le salarié travaille pour plusieurs employeurs, il peut bien cumuler cette ITI avec les rémunérations liées aux autres activités pour lesquelles il n'a pas été déclaré inapte.

### C/ Le formulaire :

La demande d'ITI est matérialisée par le formulaire CRFA n° 14103\*01.

Ce formulaire comporte 3 volets : CPAM, assuré et employeur.

Le médecin du travail le remet au salarié déclaré inapte s'il estime que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le médecin du travail remplit la partie du formulaire qui lui est réservée : date et signature.

Le salarié complète la partie du formulaire qui lui est réservée et dépose sa demande à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont il relève.

C'est la CPAM et non le médecin du travail qui vérifiera si le salarié peut bénéficier de cette indemnité.

**ATTENTION :** L'avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail, remis à l'employeur et au salarié en application de l'article D.4624-47 du Code du Travail ne doit pas comporter d'informations quant à l'origine supposée de l'inaptitude.

## 3/ Modalités de versement :

### A/ Montant de l'indemnisation :

Le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail lié à l'accident du travail ou la maladie professionnelle qui a précédé l'inaptitude.

Si le salarié a plusieurs employeurs, l'indemnité versée pour le poste de travail pour lequel le salarié a été déclaré inapte.

### B/ Durée de versement :

L'indemnité est versée dès le jour qui suit l'établissement du deuxième certificat d'inaptitude jusqu'au reclassement ou licenciement du salarié.

La période des 15 jours entre les deux certificats d'inaptitude n'est pas concernée par ce nouveau décret et demeure non rémunérée.

La durée maximale est fixée par l'article L.1226-11 du Code du Travail. L'employeur doit reprendre le versement des salaires à l'issue du mois qui suit le 2<sup>ème</sup> certificat d'inaptitude.

Quand le salarié est reclassé ou licencié, l'employeur dispose alors de 8 jours pour renvoyer le volet de déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle à la CPAM, sur lequel il inscrit la date de la décision.

### **4/ Règles de cumul de l'indemnité :**

Lorsqu'à la date de décision de versement de l'ITI, une rente liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle ayant entraîné l'inaptitude est en cours de versement, son montant mensuel est déduit de celui de l'ITI.

Si la rente est versée après l'ITI, la CPAM récupère le trop perçu.

Par contre l'ITI peut se cumuler avec une rente versée pour un autre accident ou une autre maladie

professionnelle, sans relation avec l'inaptitude.

Le cumul de l'ITI et une rémunération versée à un autre poste de travail est possible.

L'ITI n'est pas cumulable avec les indemnités journalières des assurances maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles.

### A/ Régime fiscal et social de l'ITI :

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

### **5/ Articles Code du Travail :**

#### Article L.1226-11 :

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

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

#### Article R.4624-31 :

*« Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour*

*sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :*

- une étude de ce poste
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise
- deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires. »

### **6/ Modification du Code du Travail :**

#### Article D.4624-47 :

*« A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 3, le médecin du travail établit une fiche médicale d'inaptitude en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. »*

Cet article est complété par l'alinéa suivant :

*« Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident du travail ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D.433-3 du Code de la Sécurité Sociale ».*

