

L'INDEMNITE TEMPORAIRE D'INAPTITUDE

L'indemnité temporaire d'inaptitude permet le maintien du versement de l'IJ au salarié déclaré inapte suite à un Accident du Travail (AT) ou à une Maladie Professionnelle (MP), pendant la période d'un mois maximum entre l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail et le reclassement effectif ou le licenciement du salarié.

Champ d'application : salariés déclarés inaptes au titre d'un AT ou d'une MP à compter du 1^{er} juillet 2010.

Formalisme de la demande :

- ▶ Le médecin du travail complète l'imprimé **S6110** (cerfa n° 14103-1) et le remet au salarié après avoir complété les volets 1 et 2.
- ▶ Le salarié complète les 3 volets en indiquant notamment s'il perçoit ou non une rémunération au cours de la période :
 - envoie le volet 1 à la CPA
 - conserve le volet 2
 - remet le volet 3 à son employeur
- ▶ L'employeur, dans les 8 jours suivant sa décision de reclassement ou de licenciement, mentionne sur le volet 3 la date de cette décision, et indique si le salarié percevra une rémunération au cours de cette période. Il envoie le volet 3 à la CPAM.

Conditions d'attribution cumulatives :

- L'AT ou la MP doit être reconnu au titre de la législation professionnelle, à titre initial ou de rechute ;
- L'AT ou la MP doit avoir entraîné un arrêt de travail indemnisé ;
- Un lien entre l'inaptitude de l'AT ou la MP doit être établi ;

En complétant le formulaire S6110 le médecin du travail atteste de cette condition :

- Si le médecin conseil s'est déjà prononcé sur une IP (Incapacité Permanente) > ou = 10 % ou sur une présomption d'IP, le lien entre l'AT ou la MP et l'inaptitude est réputé acquis.
- S'il ne s'est pas prononcé, son avis est obligatoirement sollicité.

Le versement de l'ITI :

L'ITI ne peut être versée que si la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée.

Par rémunération, on entend :

- Les jours de salaires maintenus par l'employeur ou dans le cadre d'un dispositif complémentaire ;
- Les jours de congés payés, de RTT, de CET ...

En revanche, la perception durant le mois d'indemnisation au titre de l'ITI, de rémunérations liées à des périodes d'activités antérieures à l'avis d'inaptitude ne fait pas obstacle au versement de l'ITI (par exemple : primes dues au titre d'une période antérieure).

L'ITI n'est pas cumulable avec :

- Les allocations de l'assurance chômage,
- Les IJ maladie, maternité, paternité

Cas de pluralité d'employeurs :

Lorsque le salarié travaille simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, il peut bénéficier d'une fraction de l'ITI pour le poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités qu'il continue à exercer.

Montant de l'ITI :

L'ITI est égale à l'IJ versée pendant l'arrêt de travail en lien avec l'AT ou la MP ayant entraîné l'inaptitude.

Si la victime perçoit une rente au titre de cet AT ou MP, le montant journalier de celle-ci est à déduire du montant de l'ITI.

Durée de l'indemnisation :

- Durée maximale 1 mois
- A compter du 1^{er} jour qui suit l'avis d'inaptitude et jusqu'à la veille de la date de licenciement ou de reclassement.

Réduction de la durée :

- Perception d'une rémunération pendant la période d'indemnisation :
Le nombre de jours rémunérés vient en déduction du nombre de jours indemnisés.
- Reclassement ou licenciement en moins d'un mois : l'ITI prend fin à la veille de la date de reclassement ou de licenciement.

Régime fiscal et social de l'ITI :

L'ITI est soumise aux règles relatives à l'insaisissabilité et à l'incessibilité (art. L 433-3 du code SS). Elle est soumise à l'impôt sur le revenu à hauteur de 50 % de son montant, à la CSG et à la CRDS.

Références réglementaires :

Loi de financement de la SS pour 2009 – article 100 – JO du 18/12/2008

Décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 – JO du 11 mars 2010

Articles L 433-1 (5^{ème} alinéa) et D 433-2 à D 433-8 du code de la SS

Article L 1226-1 du code du travail (durée maximum de versement)

Article D 4624627 du code du travail (rôle du médecin du travail)

Circulaire DSS/SD2C/2010/240 du 1^{er} juillet 2010

Lettre-Réseau LR-DRP-32/2010 du 08/07/2010

Yvette Leprat, Le 7 septembre 2010