

Invalidité et contrat de travail

Description

La reconnaissance de l'invalidité du salarié par la Sécurité sociale lui permet de percevoir une pension d'invalidité venant compenser la perte de salaire entraînée par l'état de santé. Cette reconnaissance d'invalidité n'aura aucune incidence sur le [contrat de travail](#) en cours ([CDD](#) ou [CDI](#)) du salarié.

[Créer mon contrat de travail en ligne](#) Modèles de contrats de travail CDD/CDI

Qu'est-ce que l'invalidité d'un salarié ?

En premier lieu, il est important de noter que la notion d'invalidité relève purement du droit de la sécurité sociale et n'a donc **pas d'implication directe sur le contrat de travail**. A ce titre, le classement en invalidité n'est pas un [motif légitime de licenciement](#) et cela, même dans le cas où une convention collective préciserait que l'invalidité est un motif de résiliation du contrat de travail.

L'état d'invalidité est constaté par le médecin-conseil de la sécurité sociale lorsqu'un accident ou une maladie non-professionnelle **réduit d'au moins deux tiers la capacité de travail et de gain du salarié**. Cela implique que la personne déclarée invalide ne puisse plus exercer son métier comme avant.

En outre, le médecin peut demander à ce que le salarié soit en [temps partiel thérapeutique](#).

Afin de déterminer s'il y a ou non invalidité, le médecin-conseil prend généralement différents éléments en compte :

- La capacité de travail restante,
- L'état général,
- L'âge,
- Les facultés physiques et mentales,
- Les aptitudes,
- La formation professionnelle de l'assuré.

L'article [L341-4 du Code de la sécurité sociale](#) définit la notion d'invalidité en la divisant en 3 catégories :

- **1^{ère} catégorie** : vise les personnes invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- **2^{ème} catégorie** : vise les personnes invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- **3^{ème} catégorie** : vise les personnes invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque, et qui sont dans l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.



Attention : Il ne faut pas confondre invalidité et inaptitude. Seul le médecin du travail a compétence pour déclarer l'inaptitude d'un salarié à exercer un poste spécifique.

Distinction entre invalidité et inaptitude

L'invalidité du salarié est une notion qui renvoie au Code de la Sécurité sociale et qui est conditionnée par la décision du médecin conseil. Par conséquent, cette notion ne doit surtout pas se confondre avec la notion d'inaptitude qui relève, elle, d'une décision du médecin du travail.

L'**inaptitude**, contrairement à l'invalidité, s'apprécie **en fonction du poste occupé et des possibilités d'aménagements** de poste par l'entreprise.

Ainsi, la décision d'invalidité du médecin conseil de la Sécurité sociale et la décision d'inaptitude du médecin du travail sont **totalelement indépendantes** : aucune des deux ne s'impose à l'autre. Un salarié inapte n'a par exemple pas systématiquement droit au versement d'une pension d'invalidité. De même, une personne déclarée invalide n'est pas systématiquement inapte au travail.

Ainsi, **seul le médecin-conseil** de la caisse primaire d'assurance-maladie est compétent pour **apprécier l'état d'invalidité**.

Le salarié est-il tenu d'informer son employeur de son invalidité ?

Un salarié déclaré invalide n'a **en aucun cas l'obligation d'en informer son employeur**. Par ailleurs, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) n'y est pas tenue non plus.

Bon à savoir : L'employeur ne pourra en aucune façon sanctionner un salarié qui ne l'a pas informé de son invalidité.

De cette façon, si le salarié continue à travailler normalement ou à fournir des [arrêts maladie](#) établis par son médecin, l'employeur pourra ne jamais avoir connaissance de la situation d'invalidité de son salarié. Le contrat de travail se poursuivra alors normalement.

Il est cependant important de noter que le salarié a parfois **intérêt à faire part de son invalidité à l'employeur**. C'est notamment le cas lorsqu'il peut bénéficier d'une prise en charge du complément de sa pension d'invalidité au titre d'un **régime de prévoyance**.

Les conséquences de la mise en invalidité du salarié sur le contrat de travail

Lorsqu'un salarié informe son employeur qu'il est invalide, ce dernier ne peut pas le licencier automatiquement. En effet, comme il a été détaillé plus haut : **l'invalidité n'est pas une notion de droit du travail et à ce titre, n'est pas connectée au contrat de travail**. Les différentes réactions possibles s'offrant à l'employeur dépendront ainsi de la situation du salarié.

Le salarié continue d'envoyer des arrêts de travail à son employeur

Dans le cas suivant, peu importe la reconnaissance de l'invalidité, **le contrat de travail du salarié est dans tous les cas suspendu pour maladie**, ou [inaptitude physique](#). C'est le cas pour tout salarié disposant d'un arrêt maladie.

Attention : la suspension du contrat de travail n'affecte pas le statut du salarié, il reste compris dans l'effectif de l'entreprise.

L'absence du salarié, si elle perdure, pourra faire l'objet d'un licenciement personnel pour **perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise**.

Le salarié qui ne fournit pas (ou plus) d'arrêts de travail, ne vient plus travailler et n'informe pas son employeur de son invalidité

Dans le cas d'un silence complet du salarié, il est fortement conseillé à l'employeur d'envoyer un courrier dans lequel il met en demeure le salarié de **justifier son absence**.

Le courrier devra mentionner qu'en l'absence de justification par un certificat médical, le salarié devra **reprendre son travail**, et passer une **visite médicale de reprise**.

A défaut de réaction du salarié à cette (ces) mise(s) en demeure, l'employeur pourra le licencier pour **absence injustifiée** ([licenciement pour faute](#)).

A noter : La visite médicale de reprise n'est obligatoire que si le salarié a été absent pour maladie pendant un minimum de 30 jours.

Cas du salarié qui informe son employeur de son état d'invalidité, et ne manifeste aucune volonté de reprendre le travail

Dans ce cas précis, la jurisprudence s'est prononcée en indiquant que l'employeur informé du classement en invalidité de son salarié **doit organiser une visite médicale de reprise**.

Attention : à défaut ou en cas de convocation trop tardive à cette visite médicale, l'employeur commet une **faute** engageant sa responsabilité et permettant au salarié de bénéficier de **dommages-intérêts** en fonction du préjudice subi.

Le salarié informe son employeur de l'état d'invalidité et demande une visite de reprise

Deux situations sont à distinguer selon que le salarié soit en arrêt de travail ou non au moment de l'annonce de la reconnaissance d'invalidité.

Dans le cas où **le salarié est en arrêt de travail**, son contrat est par principe suspendu. Or le salarié ne peut pas passer de visite médicale tant que son contrat de travail est suspendu : il devra donc l'effectuer **après son arrêt maladie**.

Dans le cas où **le salarié n'est pas en arrêt de travail**, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à une **visite médicale de reprise**. A défaut de planification de cette visite par l'employeur, le salarié peut demander la [rupture de son contrat de travail](#) auprès du Conseil des Prud'hommes. Cette rupture pourra alors s'analyser comme un licenciement abusif.

Cas du salarié qui informe son employeur de son invalidité mais ne se présente pas à sa visite de reprise

Le salarié qui ne se présente pas à une visite médicale commet une faute s'il n'est pas en mesure de justifier son absence à cette visite. A ce titre le salarié peut être **sanctionné**, la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement disciplinaire si le contexte le justifie.

La visite médicale de reprise

La visite médicale de reprise est l'examen d'un salarié par le médecin du travail, effectué en vue de lui délivrer un **avis d'aptitude médical** afin qu'il puisse reprendre son poste dans l'entreprise.

Si nécessaire, le médecin recommandera l'aménagement ou l'adaptation du poste, voire même un reclassement. De même, et s'il l'estime nécessaire, il pourra prescrire des examens complémentaires.

A l'issue de cette visite de reprise, le médecin du travail pourra déclarer le salarié comme :

- **Apte à son poste** et il pourra dans ce cas **poursuivre son activité professionnelle normalement**, bien qu'invalide ;
- **Inapte à son poste**, et dans ce cas l'employeur pourra le [licencier pour inaptitude](#) en respectant strictement la procédure dédiée (2^{ème} visite médicale, recherche de reclassement, convocation à entretien préalable, notification du licenciement etc.).

FAQ

En quoi consiste l'invalidité d'un salarié ?

L'état d'invalidité est constaté par le médecin-conseil de la sécurité sociale lorsqu'un accident ou une maladie non-professionnelle réduit d'au moins deux tiers la capacité de travail et de gain du salarié. Cela implique que la personne déclarée invalide ne puisse plus exercer son métier comme avant.

Un salarié est-il tenu d'informer son employeur sur son état d'invalidité ?

Le salarié déclaré invalide par le médecin-conseil de la sécurité sociale n'est soumis à aucune obligation d'en informer son employeur. Aucune sanction ne pourra être appliquée par ce dernier pour défaut d'information.

Qu'est-ce qu'une visite médicale de reprise ?

La visite médicale de reprise est l'examen d'un salarié par le médecin du travail, effectué en vue de lui délivrer un avis d'aptitude médical à reprendre son poste dans l'entreprise.