

Invalidité : critères, conditions et droits légaux

Description

L'invalidité peut intervenir après une maladie ou un accident non professionnel et entraîner une réduction de la capacité de travail. Dans ce cas, le salarié n'est plus en mesure d'exécuter son [contrat de travail](#) initial.

Dans ce cas, une pension d'invalidité peut être allouée afin de compenser la perte de salaire. Le salarié doit remplir des conditions et en faire la demande.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Quelle est la définition de l'invalidité ?

En droit du travail, on parle d'invalidité lorsque la **capacité de travail est réduite à la suite d'un événement non professionnel** tel qu'un accident ou une maladie non professionnelle.

Par conséquent, le [temps de travail effectif](#) et la rémunération du salarié sont affectés par cette invalidité

En pratique, elle ouvre droit à une pension d'invalidité lorsqu'il s'agit d'une perte d'**au moins 2/3 des capacités de travail** ou des gains du salarié afin de compenser sa perte de salaire, conformément aux [articles L.341-1 à L.341-17 du code de la sécurité sociale](#).

A noter : cette pension d'invalidité peut être révisée à tout moment si besoin.

Elle doit obligatoirement être constatée par le médecin conseil de la caisse d'assurance maladie.

On **distingue 3 catégories d'invalidité** selon les capacités du salarié concerné :

- 1ère catégorie : le salarié est déclaré invalide par le médecin conseil mais est capable d'exercer une activité rémunérée, sous conditions ;
- 2ème catégorie : le salarié invalide ne peut exercer aucune activité professionnelle ;
- 3ème catégorie : le salarié invalide ne peut exercer aucune activité

professionnelle et a besoin de l'aide d'une tierce personne pour les actes de la vie quotidienne.

Voici un schéma, résumant les différentes catégories d'invalidité.



Quelle est la différence entre l'invalidité, l'incapacité et l'inaptitude ?

L'invalidité est souvent confondue, eu égard à la proximité des notions, avec l'incapacité et l'inaptitude. Cependant, en pratique les conséquences ne sont pas les mêmes. Voici les principales différences.

Différences entre invalidité et incapacité

Contrairement à l'invalidité, on parle d'incapacité lorsqu'elle **fait suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail**.

Là encore, une incapacité doit empêcher de travailler ou d'accomplir certaines tâches et doit être constatée par un médecin par un taux d'incapacité.

Il existe plusieurs types d'incapacité :

- L'incapacité temporaire partielle (ITP) ou temporaire totale (IPP) ;
- L'incapacité permanente partielle (IPP) et permanente totale (IPT).

Enfin, selon le taux d'incapacité permanente, une aide en euro peut être versée en une fois ou en plusieurs fois.

Différences entre invalidité et inaptitude

On parle d'inaptitude lorsque le salarié, après un accident du travail ou une maladie professionnelle, ne dispose plus des capacités physiques ou mentales pour exécuter les missions prévues par son contrat de travail.

Elle est constatée par le médecin du travail.

Dans une situation d'inaptitude du salarié, l'employeur doit trouver une **solution de reclassement au sein de l'entreprise**, en d'autres termes lui proposer un poste adapté.

Si cela n'est pas possible, ou que le salarié refuse ce reclassement alors il peut initier une procédure de [licenciement pour inaptitude physique](#).

A noter : en cas d'inaptitude temporaire, une indemnité temporaire d'inaptitude peut être versée pour une durée d'un mois.

Qui est concerné par l'invalidité ?

Tous les salariés peuvent être déclarés en invalidité et ainsi percevoir une pension d'invalidité.

De plus, les indépendants, salariés ou non salariés agricoles peuvent également bénéficier du dispositif financier faisant suite à un état d'invalidité.

Pour les salariés du secteur privé, les conditions d'attribution de la pension d'invalidité et la procédure pour en faire la demande seront détaillées ci-après.

Zoom : Rédigez votre [contrat de travail](#) en quelques clics grâce à LegalPlace ! Pour cela, il vous suffit de compléter le modèle de votre choix. Qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD, nos modèles de contrats contiennent l'intégralité des mentions obligatoires.

Vous pouvez les personnaliser en fonction de votre situation et de celle de vos salariés.

Quelles sont les conditions d'attribution de la pension d'invalidité ?

Un salarié du secteur privé doit remplir les 2 conditions ci-dessus pour percevoir la pension d'invalidité avant d'en faire demande :

- Etre déclaré invalide ;
- Etre affilié à la sécurité sociale.

La détermination de l'invalidité

La première condition pour toucher une pension d'invalidité est d'être déclaré invalide au sens de la sécurité sociale par son médecin conseil.

En d'autres termes, après un accident ou une maladie non professionnelle, la **capacité de travail ou de gain doit être diminuée au moins des 2/3**.

Attention : s'il s'agit des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, on ne parle plus d'invalidité mais d'incapacité.

L'affiliation à la sécurité sociale

Ensuite, la seconde condition pour bénéficier de la pension d'invalidité est **d'être affilié à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois** au 1er jour du mois pendant lequel survient l'arrêt de travail impliquant l'invalidité ou sa constatation.

De plus, au-delà des 12 mois d'affiliation, le salarié affilié doit remplir 1 des 2 conditions suivantes :

- Avoir cotisé sur une base de rémunération d'au moins 2 030 fois le SMIC horaire durant les 12 derniers mois civils avant l'interruption de travail ;
- Avoir travaillé 600 heures ou plus durant les 12 derniers mois avant l'invalidité.

Bon à savoir : le montant de la pension d'invalidité peut, au besoin, être complété par une majoration pour tierce personne notamment lorsque la personne invalide a besoin d'aide pour les tâches de la vie quotidienne.

Comment en faire la demande ?

La demande de pension d'invalidité doit être faite par le salarié à son organisme de sécurité sociale en joignant certains documents. Ensuite, l'organisme dispose d'un délai pour répondre.

La demande

Si vous remplissez les conditions d'attribution de la pension d'invalidité, vous pouvez en faire la demande à votre organisme de sécurité sociale :

- A la CPAM : grâce au formulaire [Cerfa n°11174*05](#) ;
- A la MSA : grâce au formulaire Cerfa n°11980*03 pour les salariés agricoles et au Cerfa n°11981*04 pour les salariés non agricoles.

Cette demande doit être réalisée **au plus tard 12 mois après une de ces dates** :

- La consolidation de la blessure ;
- La constatation médicale de l'invalidité ;
- La stabilisation de l'état de santé ;
- L'expiration de la période légale d'attribution des indemnités journalières ;
- La fin des indemnités journalières pour maladie de la part de la MSA ou de la CPAM.

A noter : La demande de pension peut également être réalisée directement à l'initiative de votre organisme de sécurité sociale.

En revanche, lorsque la demande émane du salarié, les formulaires ci-avant doivent être accompagnés des documents justificatifs suivants :

- Un justificatif d'identité en cours de validité et un titre de séjour si vous êtes un ressortissant étranger ;
- Le dernier avis d'impôt sur le revenu ;
- La notification de rente en cas de perception d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- La notification de pension lorsque le salarié perçoit une pension par un autre régime que le régime général ;
- La notification de pension et la décision de la commission de réforme en cas de pension militaire pour maladie, blessure de guerre ou au titre de victime civile de la guerre.

La réponse de l'organisme de sécurité sociale

La CPAM ou la MSA dispose d'un délai de réponse, selon les cas, de :

- 2 mois après la date de demande de pension ;
- 2 mois après la date d'information par votre caisse de votre mise en invalidité.

Elles envoient la réponse positive ou négative par LRAR.

Attention : à défaut de réponse dans ce délai de 2 mois, la demande de pension est considérée comme refusée. Dans ce cas, vous pouvez faire une nouvelle demande dans les 12 mois qui suivent le rejet ou contester le refus auprès de l'organisme.

Comment est calculé le montant de la pension d'invalidité ?

Le montant de la pension d'invalidité **se calcule à partir d'un salaire annuel moyen**.

L'administration obtient cette moyenne à partir des 10 meilleurs salaires annuels du salarié et en considération de la catégorie d'invalidité.

A noter : La catégorie d'invalidité attribuée n'est pas définitive. Ainsi, le montant de la pension peut augmenter ou diminuer en fonction de l'évolution de l'état de santé du salarié, ainsi que la catégorie d'invalidité.

Voici un tableau représentant le calcul de la pension d'invalidité en fonction de la catégorie d'invalidité du salarié

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen retenu pour le calcul	Montant mensuel minimum de la pension	Montant mensuel maximum de la pension
1ère catégorie	30%	311,56€	1 099,80 €
2ème catégorie	50%	311,56€	1 833,00 €
3ème catégorie	50% (majoré de 40% en cas de MTP)	311, 56€	1 833,00 €

Bon à savoir : une pension d'invalidité peut être soumise à l'impôt sur le revenu, aux contributions sociales (CSG et CRDS), ainsi qu'à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie. En revanche, la MTP est exonérée de toute imposition.

Quand est versée cette pension ?

La date d'effet de la pension correspond à la **date de constatation de l'invalidité par le médecin-conseil** de la CPAM ou de la MSA. Ainsi, il peut s'agir, au choix d'une des dates ci-dessous :

- La date de consolidation de la blessure d'un accident non professionnel ;
- Lors de l'expiration de la durée maximale de perception des indemnités journalières ;
- La constatation médicale de l'invalidité due à l'usure prématurée du corps.

Ensuite, la pension d'invalidité **est versée mensuellement**, à la même date tous les mois.

Comment se déroule l'invalidité dans le secteur public ?

Les salariés du secteur public bénéficient d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT) lorsqu'ils sont reconnus comme invalides. Cette allocation est versée directement par l'employeur, sous conditions.

Les conditions d'attribution de l'AIT

Les fonctionnaires en invalidité peuvent bénéficier, sous conditions, de **l'allocation d'invalidité temporaire (AIT)**

Pour cela, le fonctionnaire doit respecter les conditions suivantes :

- Etre dans l'incapacité physique d'exercer ses fonctions ;
- Subir une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins 2/3 ;
- Ne plus avoir droit aux congés maladie ou aux indemnités journalières de maladie ;
- Ne pas être éligible à une retraite anticipée pour invalidité.

Afin de bénéficier de cette allocation, le fonctionnaire **doit demander une reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire** à la CPAM de son lieu de travail.

Ensuite, la CPAM transmet la demande à l'employeur avec un avis.

Enfin, l'administration prend sa décision conformément à l'avis émis par la CPAM et doit indiquer :

- Le degré d'invalidité ;
- Le point de départ et la durée de l'invalidité ;
- Les prestations accordées ;
- Le taux de l'AIT.

La décision **vaut pour 6 mois maximum**, renouvelables en suivant la même procédure.

Le calcul du montant de l'AIT

Une des spécificités du secteur public face à l'invalidité de ses salariés tient dans le fait **qu'il revient à l'employeur de verser l'AIT**.

Le montant de l'allocation versée à un fonctionnaire dépend également de la catégorie d'invalidité dans laquelle il est classé.

Voici un tableau récapitulatif du montant de l'AIT due à un salarié du secteur public en fonction de sa catégorie d'invalidité.

Catégorie d'invalidité	Montant de l'allocation
------------------------	-------------------------

1ère catégorie	30% du dernier traitement indiciaire et des primes et indemnités + 30% de l'indemnité de résidence + supplément familial de traitement (SFT) Le total ne peut excéder 1 099,80 €/mois
2ème catégorie	50% du dernier traitement indiciaire et des primes et indemnités + 50% de l'indemnité de résidence + supplément familial de traitement (SFT) Le total ne peut pas dépasser 1 833,00 €/mois
3ème catégorie	50% du dernier traitement indiciaire et des primes et indemnités + 50% de l'indemnité de résidence + supplément familial de traitement (SFT) Cette somme est majorée de 40% et ne peut excéder 1 833,00€/mois

Bon à savoir : le fonctionnaire peut passer en retraite anticipée s'il est titulaire, qu'il est définitivement inapte et qu'il ne peut pas être reclassé.

FAQ

Quel plafond de salaires pour le calcul de la pension d'invalidité ?

L'administration calcule la pension en se basant sur le salaire annuel moyen du demandeur. Elle obtient cette moyenne en prenant en compte ses 10 meilleurs salaires annuels dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La pension d'invalidité est-elle cumulable avec d'autres revenus ?

La pension peut être cumulée avec d'autres pensions et rentes. Par exemple, la personne invalide peut cumuler la pension avec l'allocation de retour à l'emploi (ARE), ou encore l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI).

Quelles sont les conséquences de la pension d'invalidité sur la retraite ?

De manière générale, le bénéficiaire de la pension d'invalidité cesse de la percevoir dès lors qu'il atteint l'âge de départ à la retraite. Ce dernier percevra alors une pension de retraite. Pour les personnes ayant atteint l'âge du départ à la retraite mais continuant de travailler, l'administration continue à verser la pension d'invalidité. Toutefois, celle-ci est automatiquement remplacée par la pension retraite dès lors que le bénéficiaire atteint l'âge de retraite à taux plein. Enfin, si le bénéficiaire est au chômage, il continue à percevoir la pension d'invalidité jusqu'à 6 mois après l'âge légal de départ à la retraite dès lors qu'il est au chômage lorsqu'il fête l'âge de départ à la retraite et qu'il a exercé une activité 6 mois avant cet anniversaire.