L’inaptitude

L'inaptitude est l'état de la personne qui "n'est plus apte",
c'est-à-dire qui n'est plus à même d'effectuer ce qu'elle était capable de faire auparavant.
En droit du travail : le salarié ne doit plus pouvoir accomplir sa prestation de travail dans les conditions initialement fixées par le contrat de travail.

Fabienne Muller- Institut du travail
Université de Strasbourg
06 -2010

Augmentation des licenciements pour inaptitude

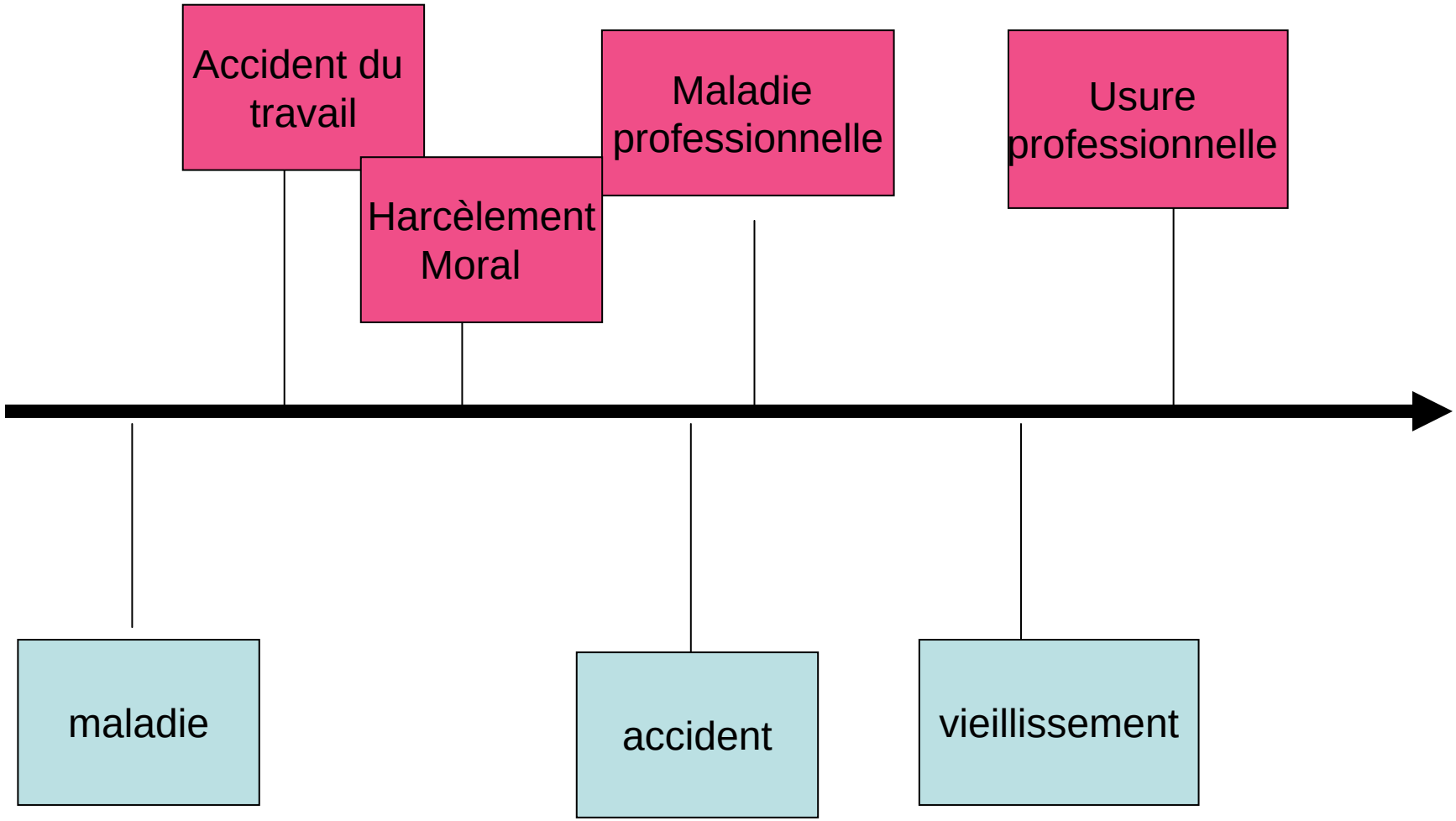
Pénibilité

Gestion fin de carrière

Risques psycho sociaux

Désinsertion professionnelle

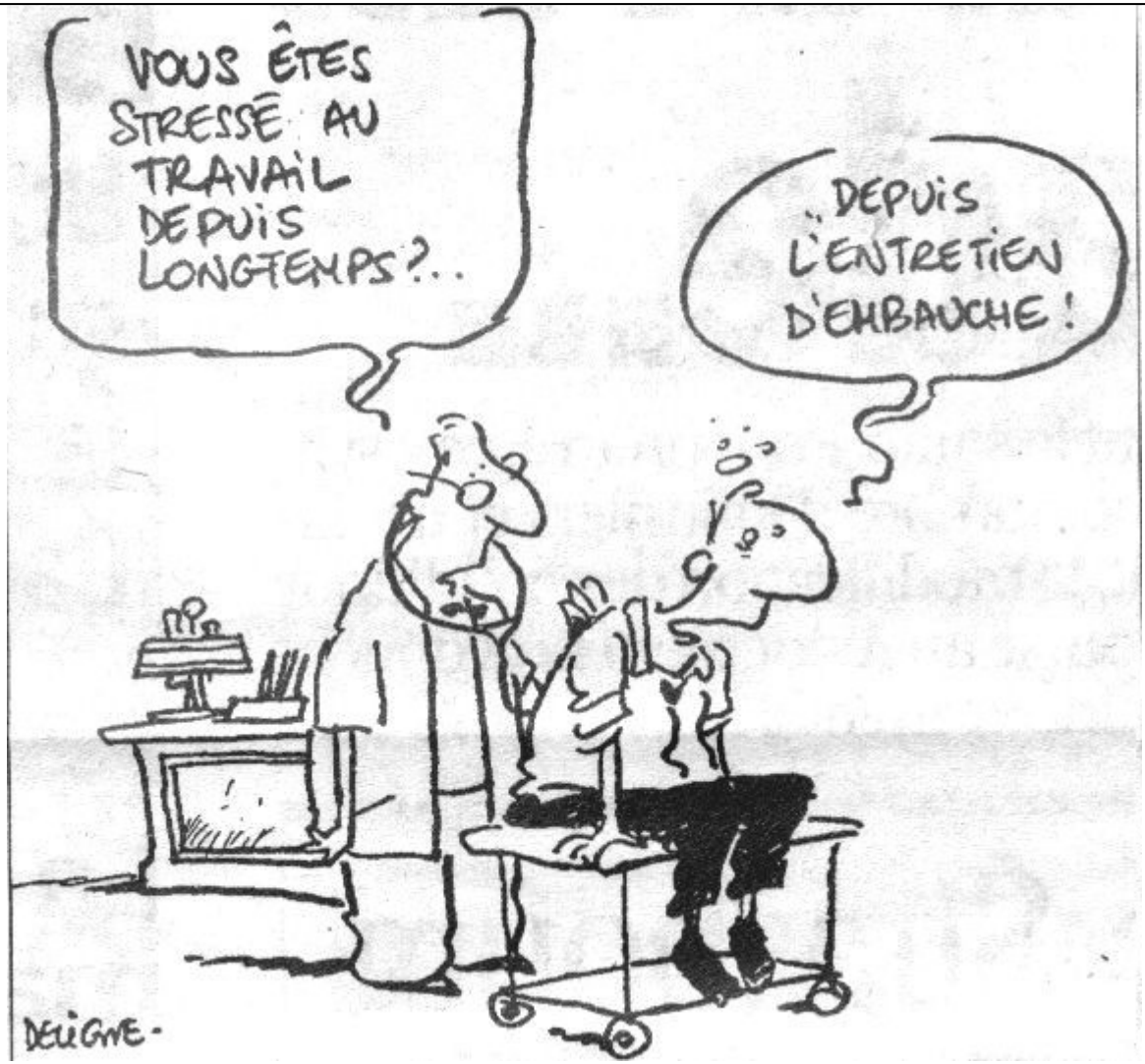
L’inaptitude peut résulter de…



L’ambigüité de la notion d’aptitude

- L’aptitude et l’accès à l’emploi
  - « l’homme qu’il faut à la place qu’il faut »: sélection et orientation de la main d’œuvre
  - Réduire les risques pour l’employeur

Intégrer les effets de l'avis médical sur le contrat de travail



Les avis d’(in)aptitude ont-ils phagocyté les missions des médecins du travail au détriment de leurs autres missions ?

La construction du droit de l'inaptitude

Un cadre légal qui s'est renforcé

- Loi 1981: obligation de reclassement du salarié inapte suite AT MP
- Loi 1992: obligation de reclassement du salarié inapte d'origine non profess.
- Loi 1990: nullité des mesures fondées sur l'état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail

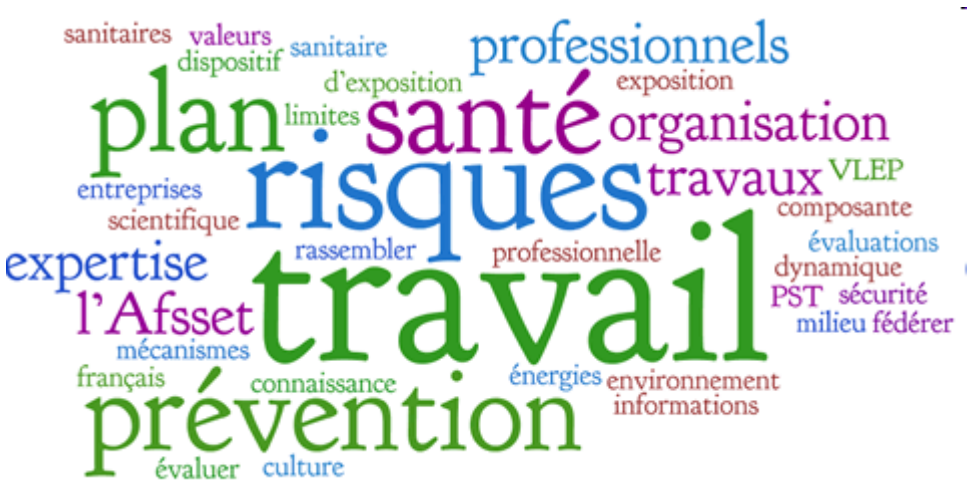
Une jurisprudence exigeante

-sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur

-sur le respect des procédures

- Sur l'obligation de reclassement

Dans un paysage juridique marqué par une montée en puissance du droit de la santé au travail



Rappel des principes en matière de santé au travail

De prévention

De gestion

Prévention de l’inaptitude: les obligations de l’employeur

- Article L4121-1 CT
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Ces mesures comprennent :
- 1° Des actions de prévention des risques professionnels 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Prévention de l’inaptitude: les obligations de l’employeur

Article L4121-2 L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

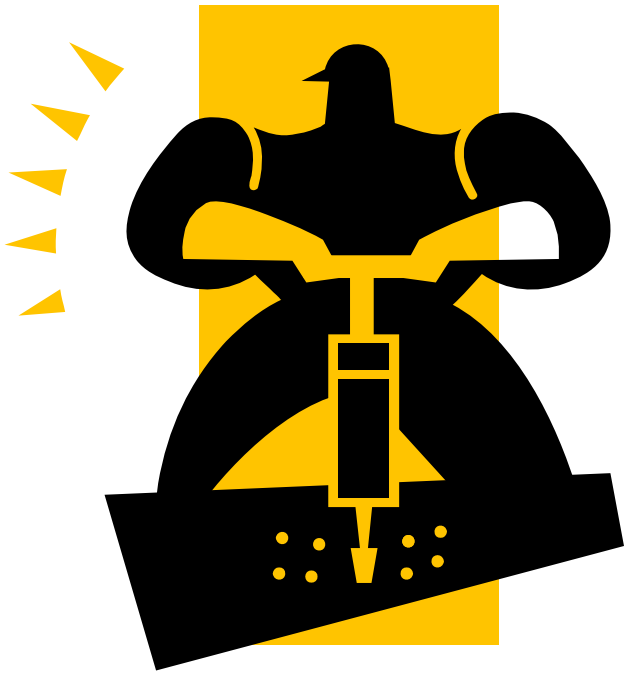
8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Prévention de l’inaptitude: les obligations de l’employeur

Article L4121-4 CT

« Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité. »



Le harcèlement moral, cause d'inaptitude

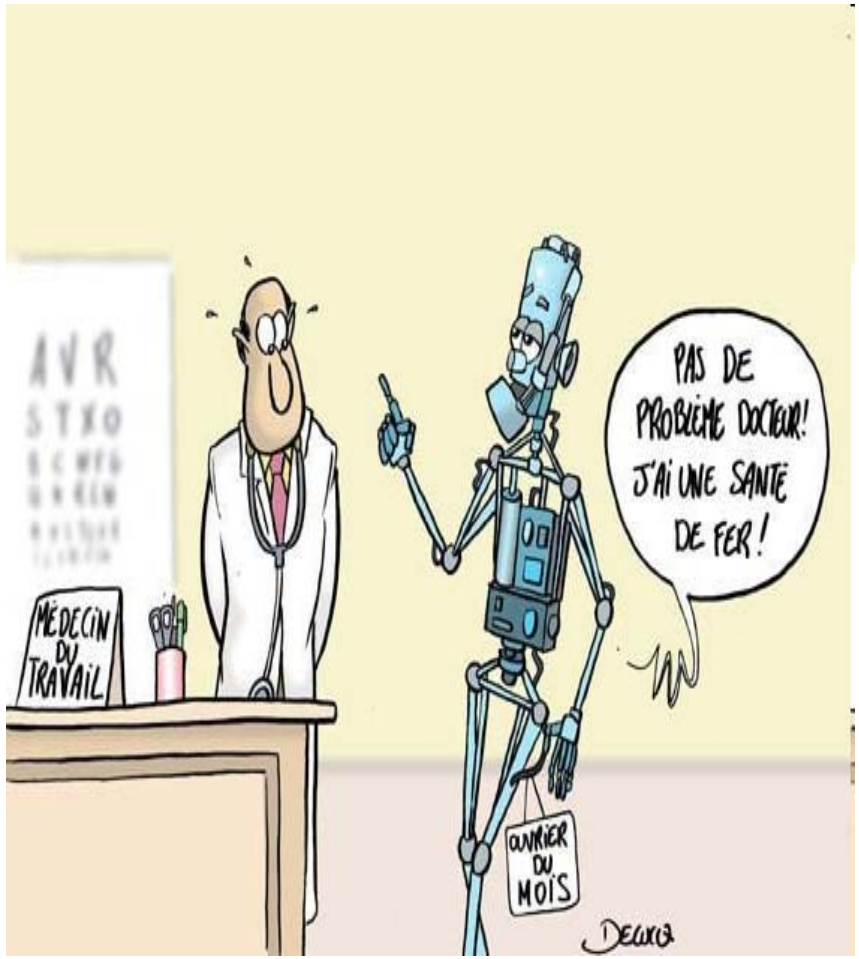
Article L1152-1 CT

- Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L1132-1 et suiv.du CT

Nullité du licenciement fondé sur l'état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail

Rôle clé du médecin du travail



Les différences de traitement autorisées

- Article L1133-3 Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

La construction jurisprudentielle d'un droit de la santé au travail

Mais attendu que l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter cette obligation Cass soc 24 juin 2009

L’inaptitude causée par l’employeur, illustration

Licenciement suite avis inaptitude à tout poste

- Absence d’examen médical annuel
- avait placé la salariée, présentant des signes apparents de décompensation anxio-dépressive, dans une situation difficile en lui demandant d’effectuer, en plus de ses tâches et dans un climat social tendu
- qu’il en était résulté une angoisse professionnelle accrue avec troubles, d’autre part que les relations de la salariée avec son supérieur avaient aggravé la pathologie de celle-ci
- ainsi caractérisé l’existence de mesures ayant eu pour objet ou pour effet de compromettre la santé de la salariée

- 14 000 € Dommages et intérêts pour violation des articles L4121-1 et L4121-2 et L4121-4
- 42 000€ pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

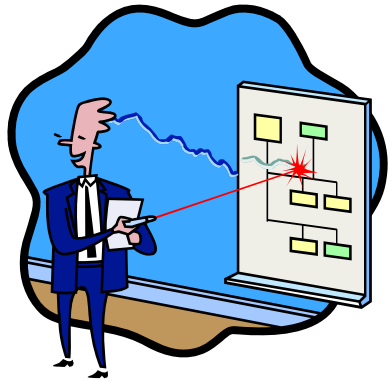
Cass soc 24 juin 2009

Harcèlement conduisant à l'inaptitude, illustration

Licenciement suite avis inaptitude à tout poste

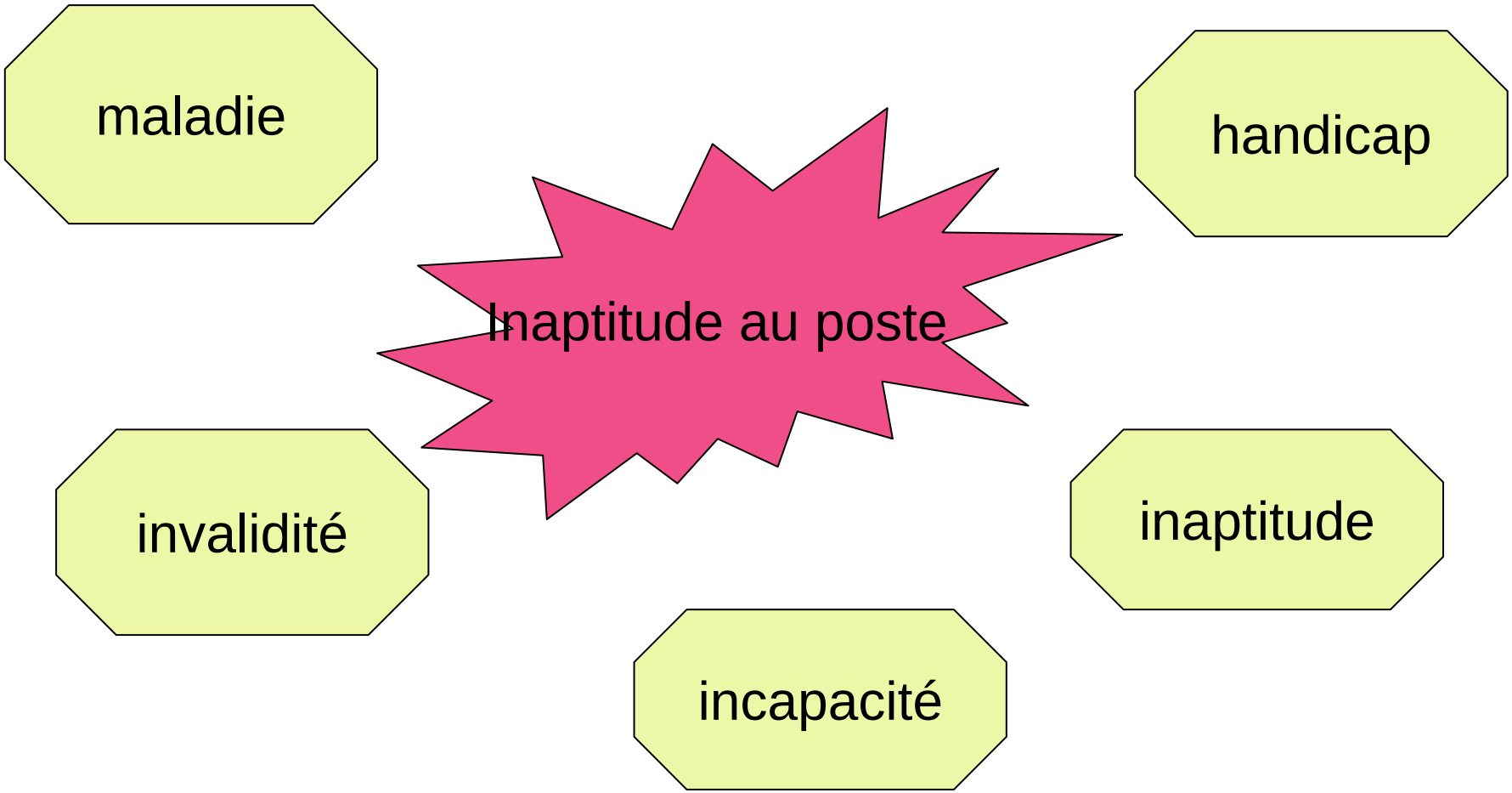
- Brimades, dénigrement altérant l'état de santé du salarié
- Inaptitude conséquence directe de ces actes
- le licenciement de ce salarié, victime de harcèlement, pour une inaptitude dont l'employeur ne pouvait se prévaloir, était nul Cass soc 24 juin 2009

Les visages de l’inaptitude



- Temporaire /définitive
- Partielle /totale
- Suite à maladie , accident
- Suite à accidents du travail, maladies prof

Ne pas confondre l’inaptitude avec



Des notions juridiques éclatées

Le code du travail

La maladie et le contrat

L'inaptitude d'origine non professionnelle

L'inaptitude d'origine professionnelle

Travailleur handicapé

Le code de la sécurité sociale

Les IJ maladie

L'invalidité

L'incapacité suite à AT MP

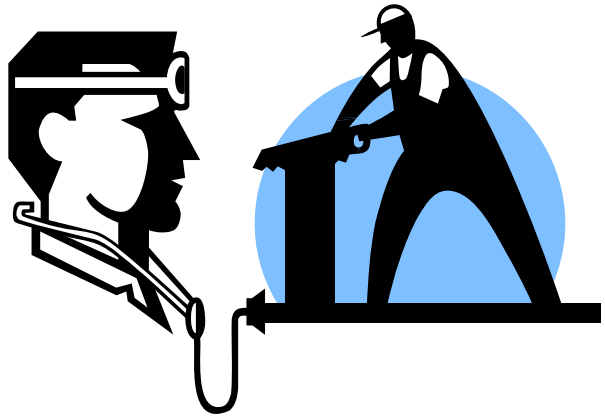
L'inaptitude et la retraite

Code action sociale et des familles

Faisant intervenir 3 catégories de médecins

Médecin traitant

Médecin conseil SS



Médecin du travail

De l’incapacité provisoire à l’inaptitude en droit du travail

L’arrêt de travail maladie

L’arrêt de travail suite AT MP

L’inaptitude

D’origine professionnelle

D’origine non professionnelle

L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés

De l’incapacité provisoire à l’incapacité permanente en droit de la SS

L’incapacité provisoire au travail suite AT MP

L’incapacité permanente au travail suite AT MP

L’invalidité

L’incapacité provisoire maladie

L’inaptitude

L'incapacité
des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles

L'incapacité permanente du salarié

Article L434-2 CSS

Le taux de l'incapacité permanente est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité.

Le taux est fixé par le médecin conseil de la caisse

Il va de **0-100%**

L'invalidité d’origine non professionnelle

Article L341-3 CSS

"L'état d'invalidité est apprécié en tenant compte de la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge et des facultés physiques et mentales de l'assuré, ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle

L'invalidité appréciée par le Médecin conseil

- Réduction de la capacité de travail de 66,66%
- D'origine non professionnelle
- Hors d'état de se procurer dans n'importe quelle profession une salaire > au 1/3 du salaire de sa profession

Les 3 catégories d'invalidité

- En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :
- 1°) invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2°) invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3°) invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

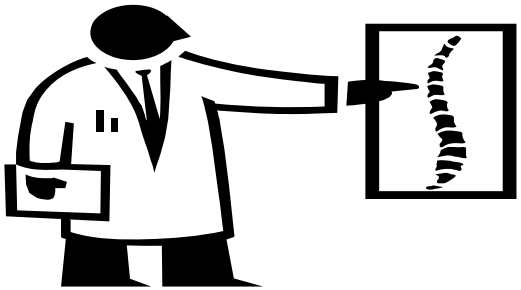
Le licenciement pour inaptitude suite au classement du salarié en invalidité

- L'employeur ne peut tirer argument du classement en invalidité de son salarié pour procéder à un licenciement pour inaptitude et contourner les règles relatives au licenciement pour inaptitude
- Et ce, quels que soient les avantages sociaux procurés au salarié (Cass. Soc. 10-10-2007)

La pension de **vieillesse pour inaptitude** dans le régime général des salariés

- Droit à une pension de vieillesse à taux plein
  - à 60 ans
  - même si l'assuré n'a pas cotisé pendant la durée requise: 160 trim en 2008- 164 trim en 2012

Définition de l'inaptitude du salarié



Médecin conseil de la caisse de retraite

L351-7 CSS: Peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle, (et dont le taux est de **50%)**

Le travailleur inapte = travailleur handicapé ?

code du travail et
code de l’action sociale et des familles

La loi du 11 février 2005 : 1ère définition légale du handicap

Art. **L. 114 CASF**: « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le taux d'incapacité suppose d'apprécier les interactions entre

Déficience incapacité désavantage

Le travailleur handicapé

- **Statut octroyé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**

  « Est considérée comme personne handicapée toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique »
  L5213-1 CT

L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés L5212-2 CT

L5212-13 Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212- 2 :

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l' article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d' une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité (réduction d’ au moins 2/3 de leur capacité de travail ou de gain) ;
- --
- 10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. (50-80%)

Les obligations de l’employeur et leurs limites

- Article L5213-6 CT
- l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés de l'article L. 5212-13
  - d'accéder à un emploi
  - ou **de conserver un emploi** correspondant à leur qualification,
  - de l'exercer ou d'y progresser
  - ou pour qu'une **formation adaptée à leurs besoins** leur soit dispensée.
- Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides financières de l’Etat qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.
- Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

L’obligation de rééducation professionnelle

L5213-3 CT

- Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle

L5213-5 CT

Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

- Les inspecteurs du travail peuvent mettre les chefs d'entreprise en demeure de se conformer à ces prescriptions.

L’inaptitude dans l’entreprise et ses acteurs code du travail

Le médecin du travail

L’employeur

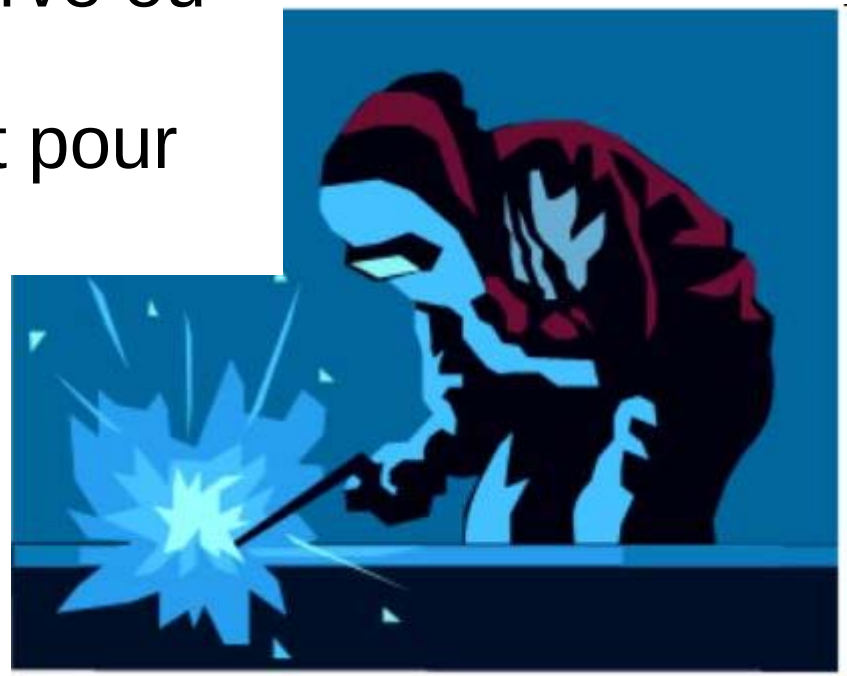
Le salarié

Les représentants du personnel

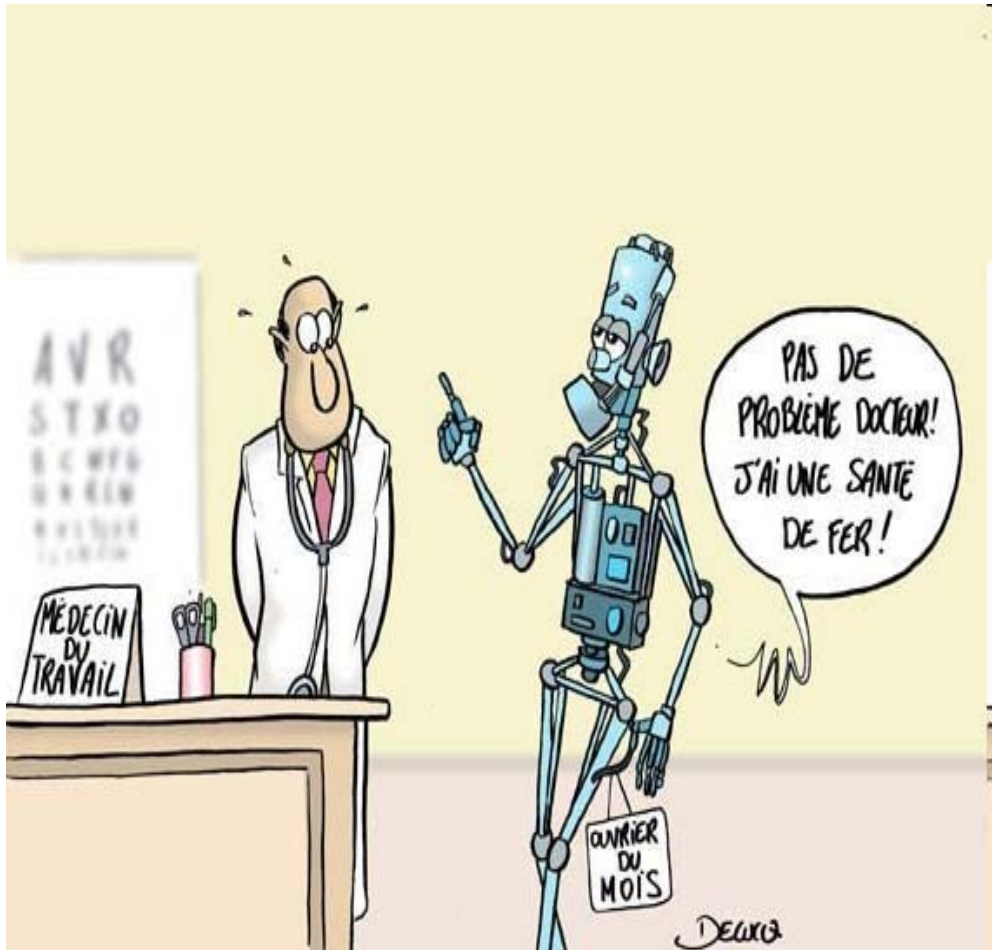
L’inspecteur du travail

Rappels

- Toute inaptitude doit être constatée par le Médecin du travail
- Selon une procédure stricte
- L’avis d’aptitude avec réserve ou d’inaptitude entraine une obligation de reclassement pour l’employeur



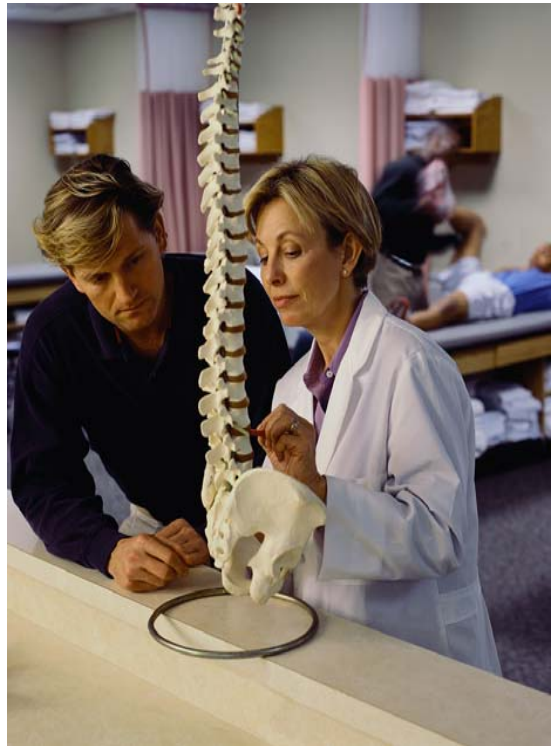
Le rôle clé du médecin du travail
L4622-3 CT
Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif.
Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.



Quand intervient il?

L’avis d’aptitude: compétence exclusive du médecin du travail

- Constate l’aptitude/ inaptitude
  - Lors visite d’embauche
  - Lors visite périodique
  - Lors visite de reprise au plus tard dans les 8 Jours après reprise
    - Obligatoire après arrêt MP
    - Obligatoire après 8 j arrêt de travail suite AT
    - Obligatoire après 21 j arrêts de travail hors AT MP



La visite de reprise

A la demande de l'employeur
Même si le salarié produit de nouveaux arrêts de travail
Met fin à la suspension du contrat de travail
Constitue le point de départ des obligations

Les formalités liées à la déclaration d’inaptitude

La déclaration d'inaptitude : R4624-31CT

- 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 ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :
  1° Une étude de ce poste ;
  2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
  3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires

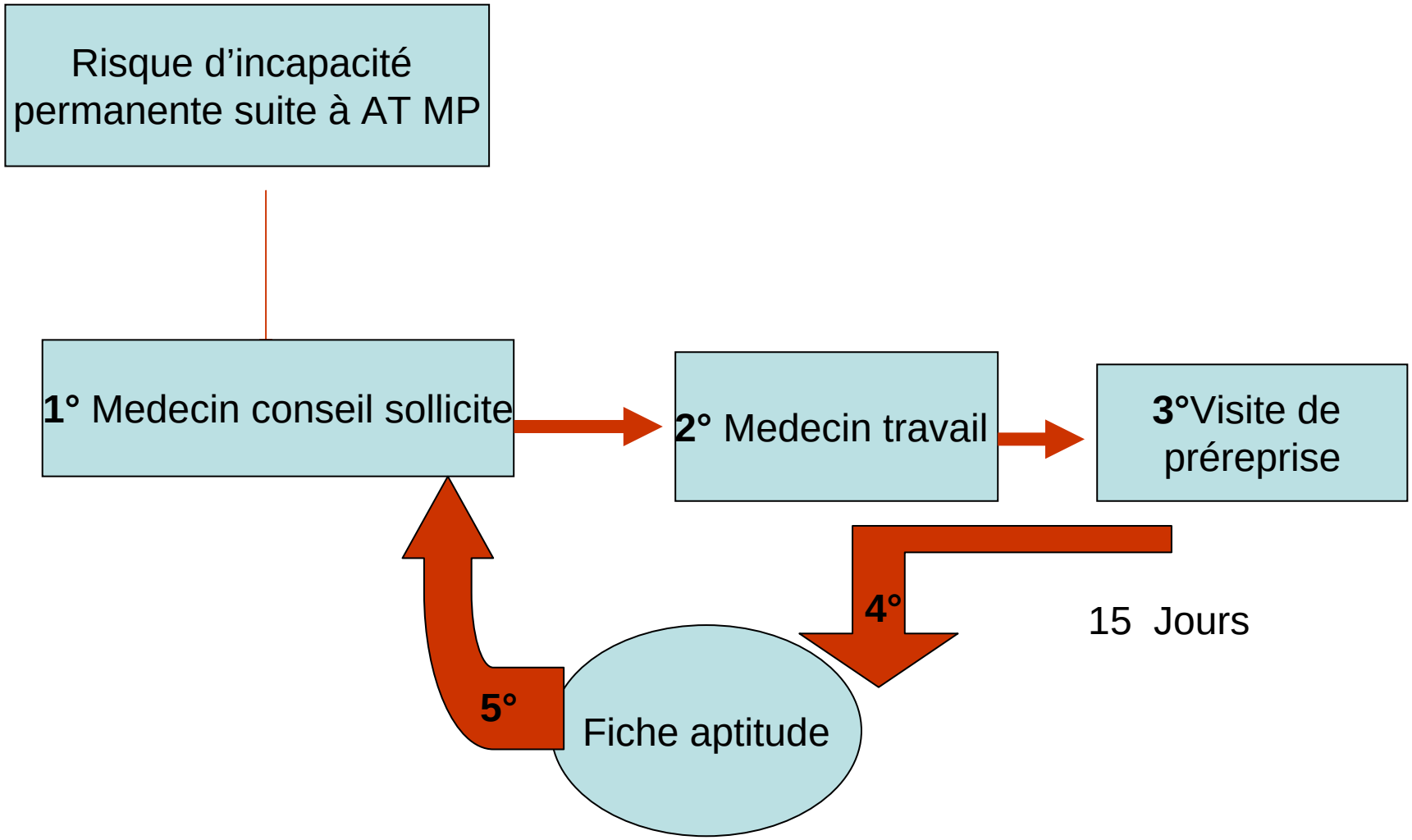
La visite unique: l'exception

- La première visite peut être l'unique visite décidant de l'inaptitude si
  - Le maintien dans le poste présente un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers
  - L' avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31 du code du travail, qu'une seule visite est effectuée Cass 20_01_2010

Visite de reprise et autres visites

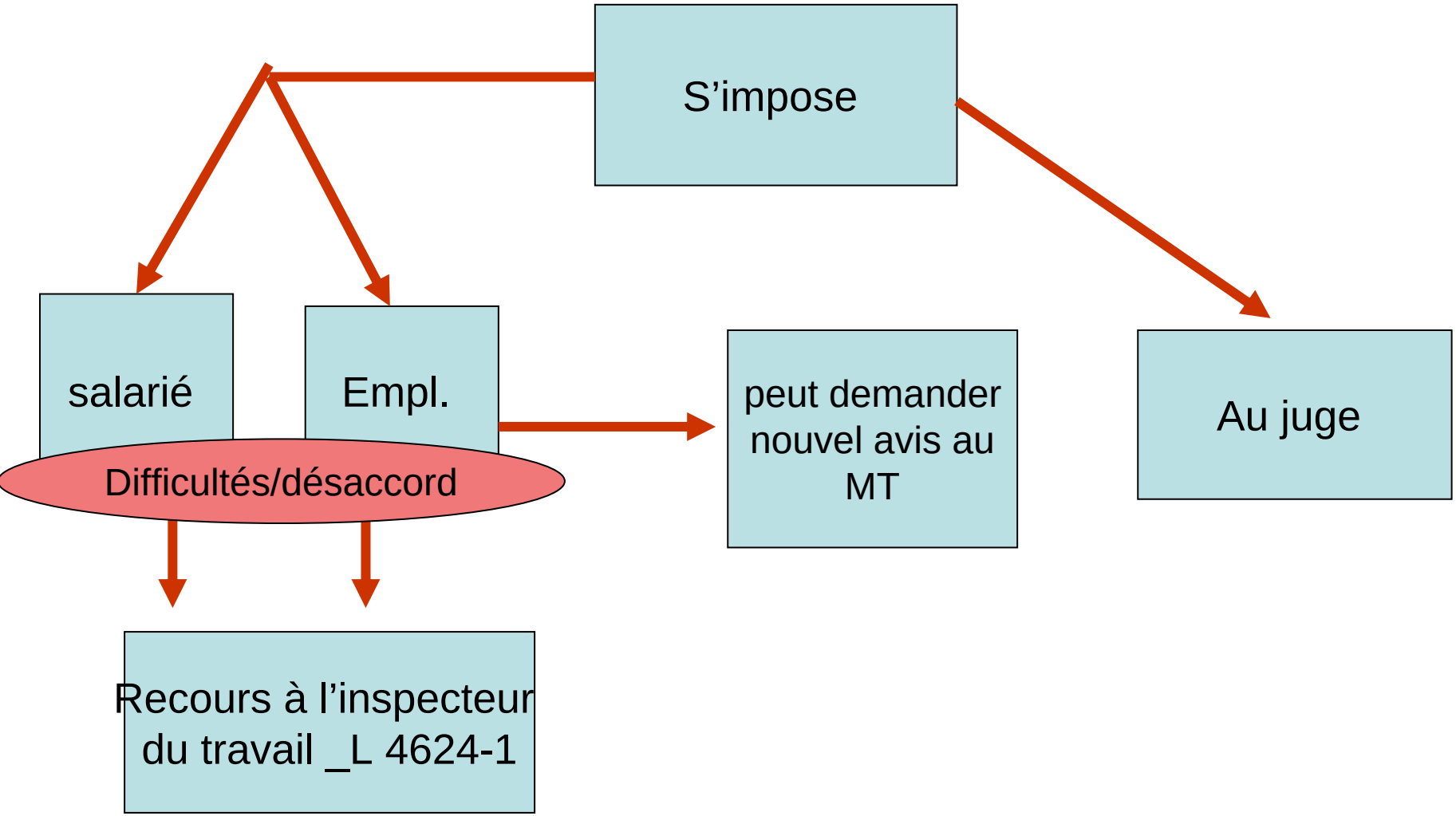
- Demande par le médecin conseil de la caisse au médecin du travail en cas d'arrêt de travail >3mois : avis sur capacité à reprise du travail ->avis dans les 20 Jours (D323-3 CSS)
- De la visite de pré reprise demandée par le salarié, le MC, le médecin traitant: anticiper la modif d'aptitude; n'est pas une visite de reprise (R434-31 CSS)

R434-31 CSS et R4624-23 CT

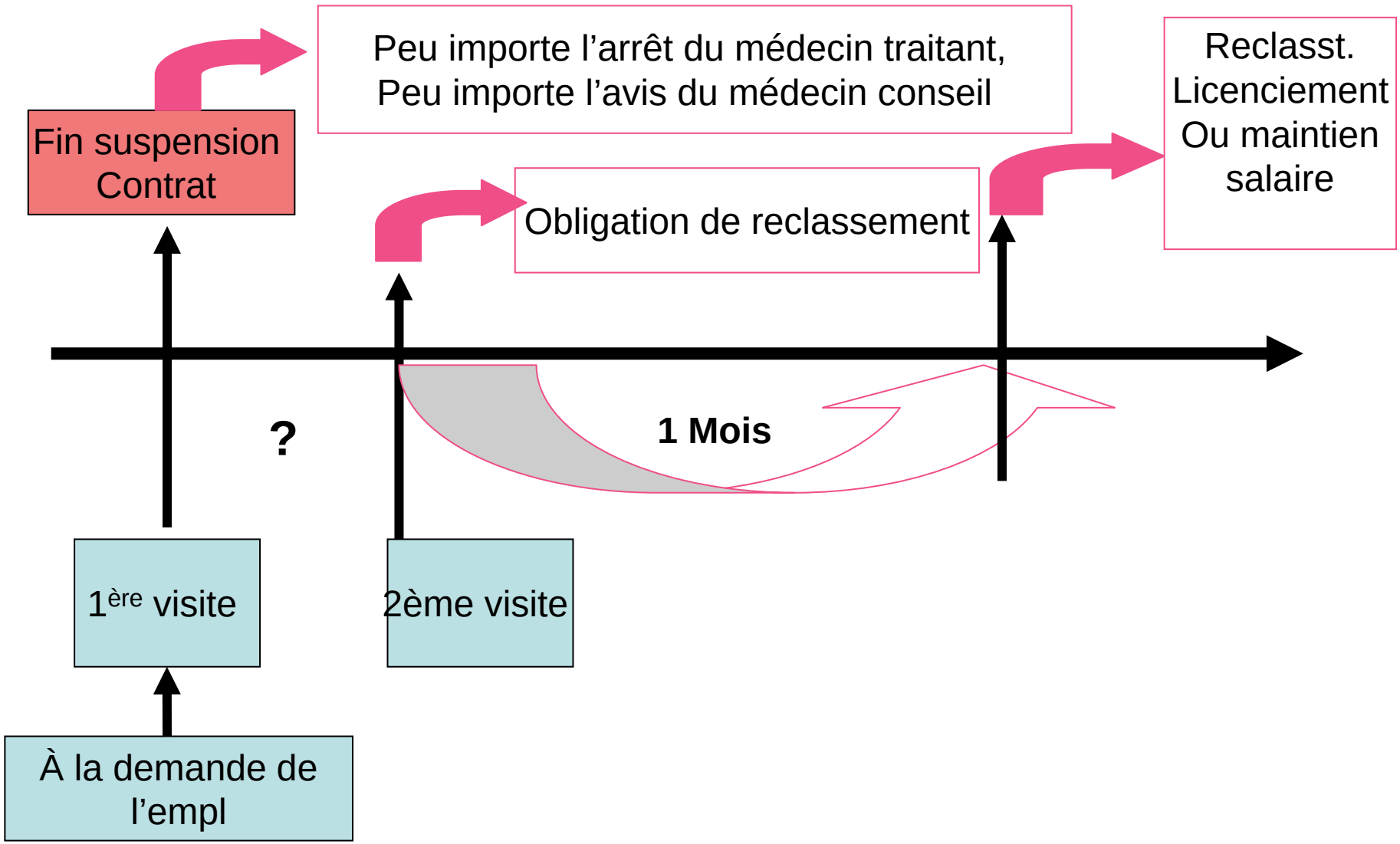


Visite de reprise, avis , effets

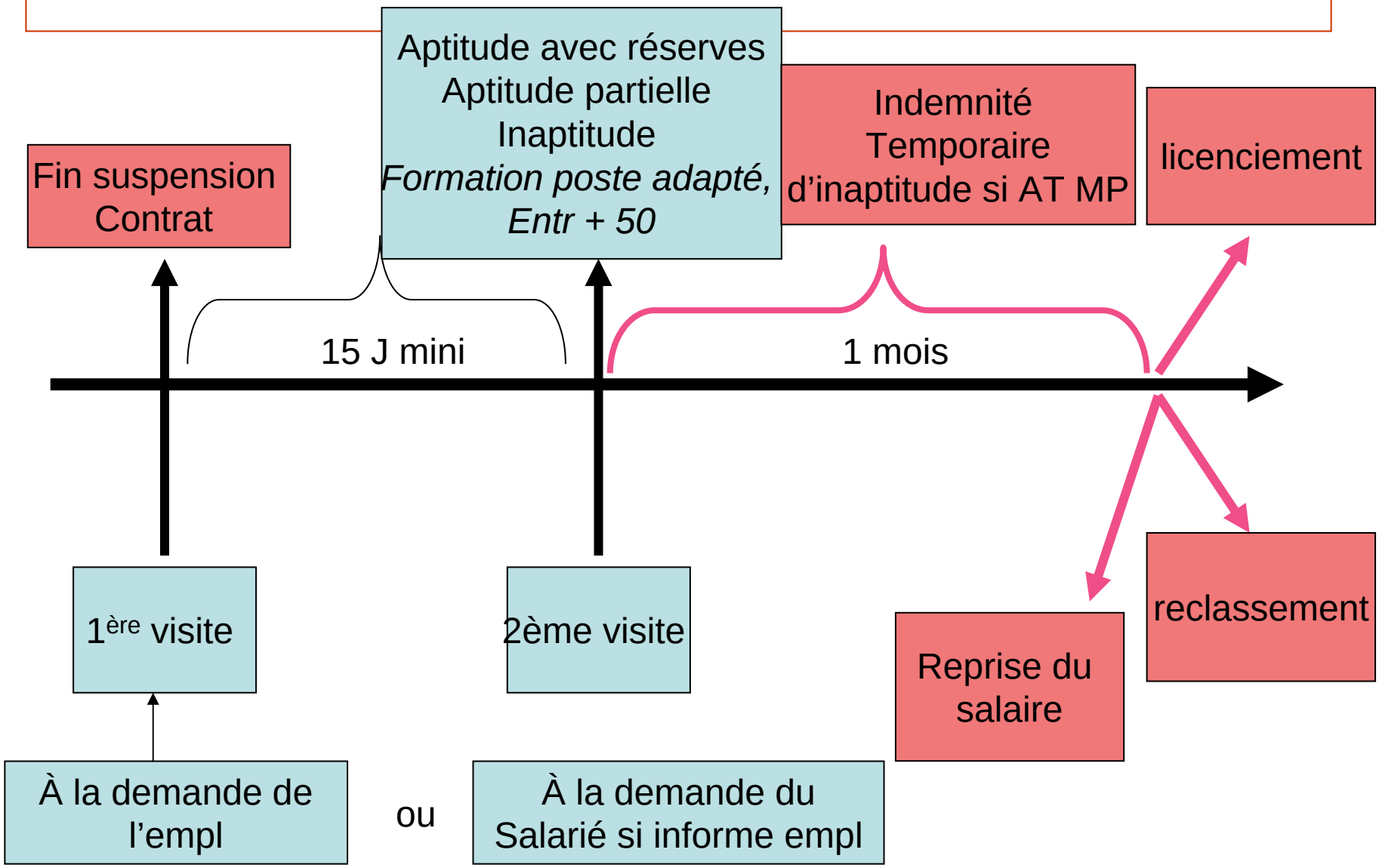
L’avis du médecin du travail



Visite de reprise et contrat de travail



Visite de reprise et obligations



Les avis d'aptitude

1er avis: Aptitude avec réserve ou contre indications

-> demande de précision

-> saisir Insp travail

-> licenciement nul

Reprise du travail dans Poste compatible

Salaire si salarié se tient à dispos

2ème avis: Aptitude avec réserve ou contre indications

-> difficultés, désaccords: Insp travail

Reclassement dans poste compatible

Effet non suspensif

reclassement

Les avis d'inaptitude

1er avis: Inaptitude

-> attendre 2ème avis

-> licenciement nul

Reclassement dans Poste compatible → Salaire si salarié se tient à dispo

ou

Arrêt travail: IJ, RTT, conges payés

2ème avis: Inaptitude

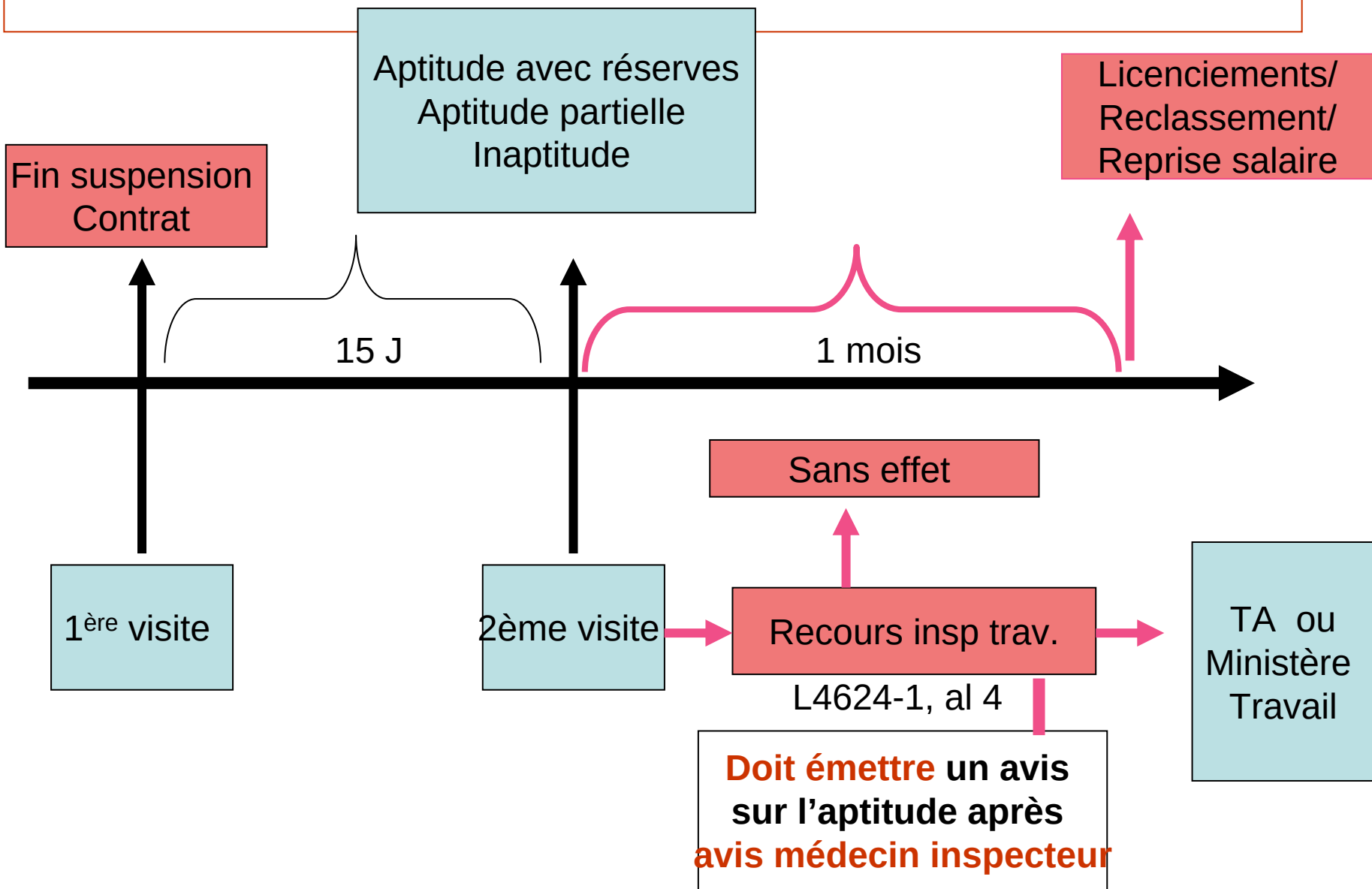
->licenciement pour imposs de reclasser

-> contestation par salarié: Insp travail

Effet non suspensif → licenciement

Le recours contre l’avis du médecin du travail

Effets du recours



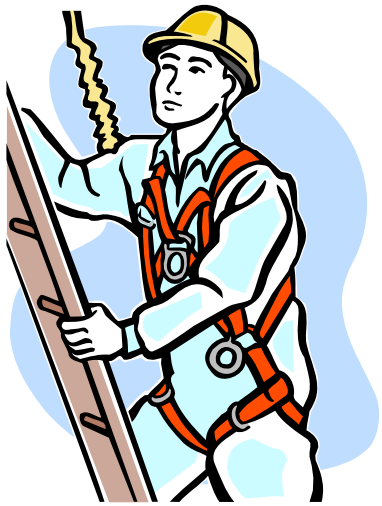
L’obligation de reclassement

Le contenu de l’obligation de reclassement en cas d’inaptitude

- **Articles L1226-2 et L 1226-10 CT**
- Salarié déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.
- Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.
- L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail

La notion d’emploi similaire

- Même rémunération, même qualification, même perspective de carrière (JP 24 mars 2010)



=

?

Les obligations complémentaires en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

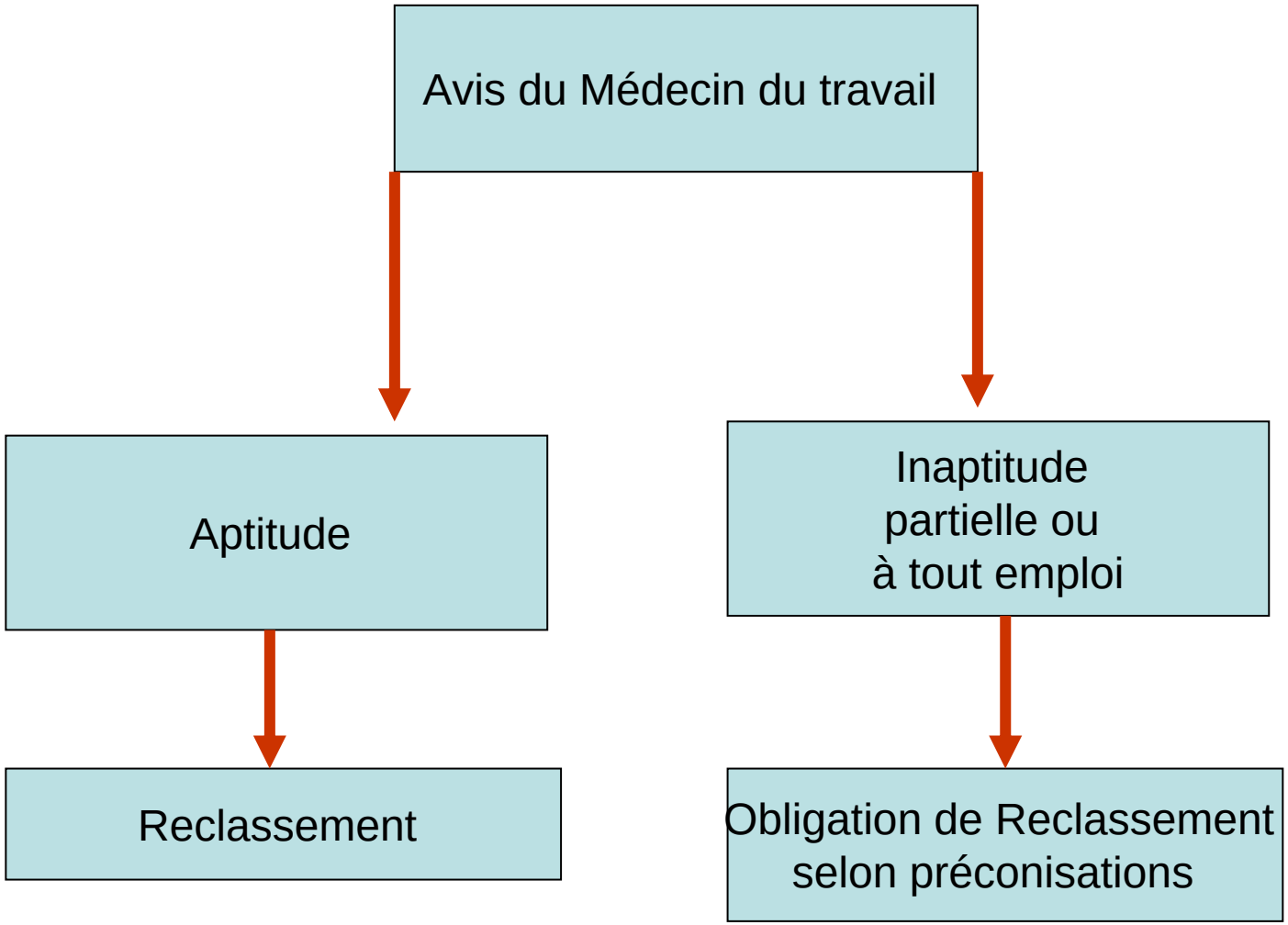
- **Article L1226-10**
- ----.
- Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.
- ----

La proposition de reclassement doit être conforme à l'avis du Médecin du travail

Article L4624-1

- Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.
- L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
- En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Le reclassement s'impose dans tous les cas et quelle que soit l'origine de l'inpatitude



L’obligation est considérée comme respectée

- Si elle s’effectue après la 2ème visite de reprise
- Si elle est compatible avec les avis du MT
- Si elle s’étend à l’entreprise, au groupe
- Si l’employeur peut prouver des démarches précises , concrètes, personnalisées, sérieuses

A défaut absence de CRS

Les effets du « mauvais reclassement »….

Le reclassement après la 1ere visite en cas d'inaptitude partielle

- En cas de reclassement dans le même poste , il appartient à l'employeur de justifier de l'adaptation du poste de travail ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible
- A défaut la prise d'acte de rupture du salarié est justifiée Cass 14 10 2009

Le reclassement non conforme aux avis du MT

- Un licenciement pour faute grave alors que le salarié effectuait une mission dans des circonstances qui méconnaissaient l'avis du médecin du travail restreignant son aptitude à la profession de chauffeur routier aux trajets de moins de 250 kilomètres est un licenciement sans cause réelle et sérieuse Cass **21 avril 2010**

Reclassement après arrêt et harcèlement moral

- le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel

- que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs, qu'il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises le poste d'hôtesse au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a caractérisé le harcèlement moral dont la salariée avait été victime Cass 28_ 01_2010

Les sanctions

Les sanctions du non respect de l'obligation

- Inaptitude d'origine professionnelle
- L 1226-15
  - Réintégration ou Mini 12 mois de salaires
  - Indemnité spéciale de licenciement = double de l'indemnité de licenciement si salarié inapte et non reclassé ou refus justifié du reclassement
  - Indemnité compensatrice de préavis

Les sanctions du non respect de l’obligation

- Inaptitude d’origine non professionnelle

  – Réintégration ou Mini 6 mois pour absence de cause réelle et sérieuse du licenciement
  – Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
  – Indemnité de préavis

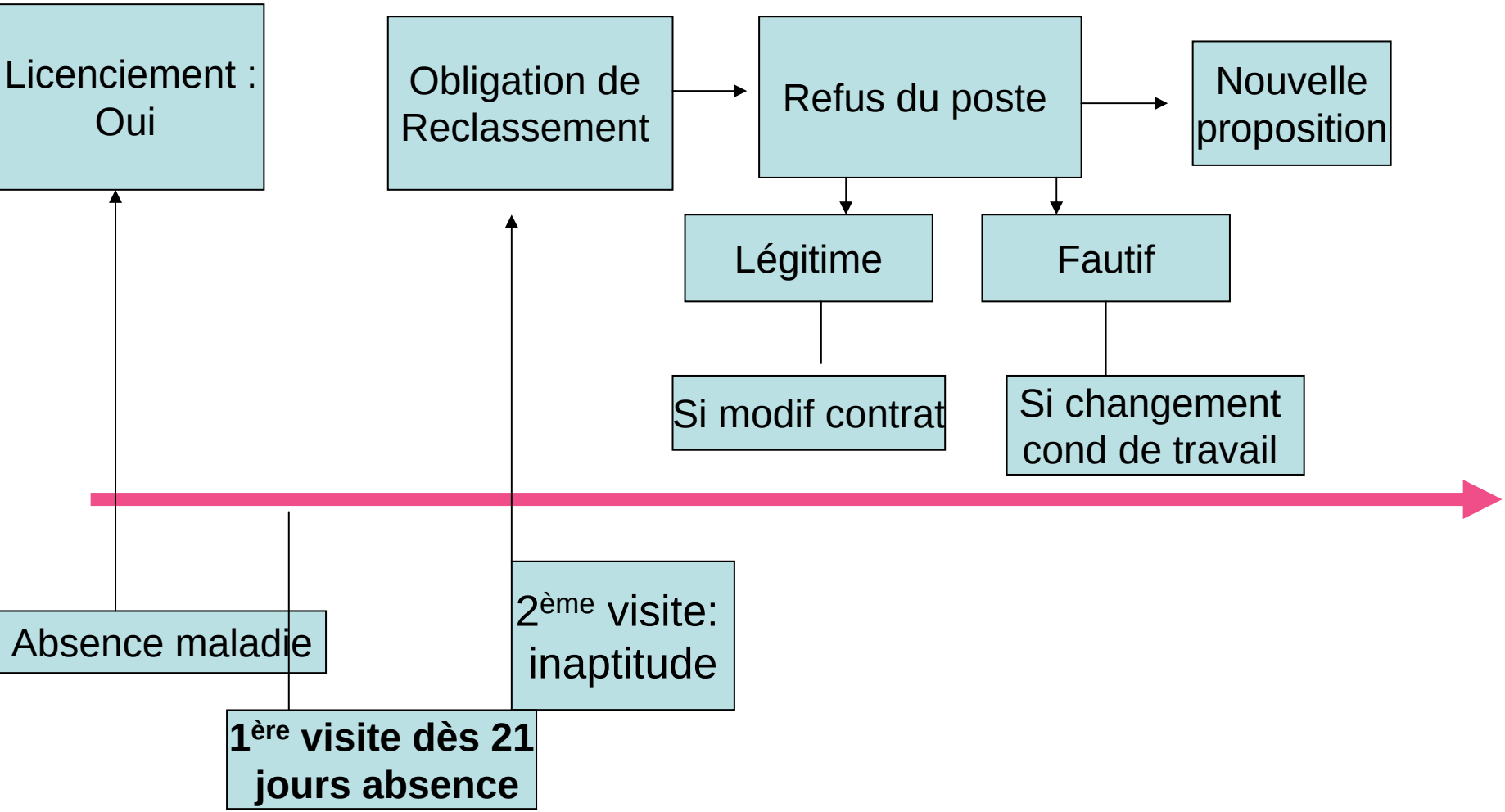
Récapitulatif des indemnités en cas de licenciement

	Respect de l'obligation de reclassement	Non-respect de l'obligation de reclassement
Inaptitude d'origine professionnelle	- indemnité spéciale de licenciement = doublement de l'indemnité légale ou indemnité conventionnelle si elle est supérieure (C. trav. art. L 1226-14,) - indemnité compensatrice préavis (C. trav. art. L 1234-5,)	- indemnité spéciale de licenciement = doublement de l'indemnité légale ou indemnité conventionnelle si elle est supérieure (C. trav. art. L 1226-14) - indemnité compensatrice préavis - indemnité égale à au moins 12 mois de salaire (C. trav. art. L 1226-15,)

Récapitulatif des indemnités en cas de licenciement

	Respect de l'obligation de reclassement	Non-respect de l'obligation de reclassement
Inaptitude d'origine non professionnelle	**- indemnité légale ou conventionnelle si elle est plus favorable**	**- indemnité de préavis, même si le préavis n'est pas exécuté** **-indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav. art. L 1235-3, et L 1235-5 et L 1235-14,** **-- indemnité légale de licenciement ou indemnité conventionnelle si plus favorable.**

Maladie, inaptitude **d'origine non professionnelle** et emploi



Mesures de protection de l'emploi pendant la période de suspension

Maladie ou accident d'origine professionnelle

- C. trav. art. L 1226-9, L 1226-18 et L 1226-13, :
- **Interdiction de licenciement** pendant la suspension du contrat de travail :
  - **sauf faute grave** du salarié ou,
  - **impossibilité de maintenir le contrat,** pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie

Attention : En cas d'accident de trajet, cette protection ne s'applique pas. Se référer aux règles applicables en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle.

Maladie ou accident d'origine non professionnelle

C. trav. art. L 1226-2, L 1226-3 et art. L 1226-4, :

- **Pas d'interdiction** de licencier
- Suspension qui peut permettre au salarié de suivre un stage de reclassement professionnel. (L 1226-3, (ex-art. L 122-24-4, al. 2))

Attention : La maladie ne peut par elle-même constituer un motif de licenciement.

Pourront être invoquées, en cas de maladie prolongée et sous réserve de respecter les dispositions conventionnelles, les perturbations dans le fonctionnement dans l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif.

L’indemnisation assurée par les régimes de protection sociale

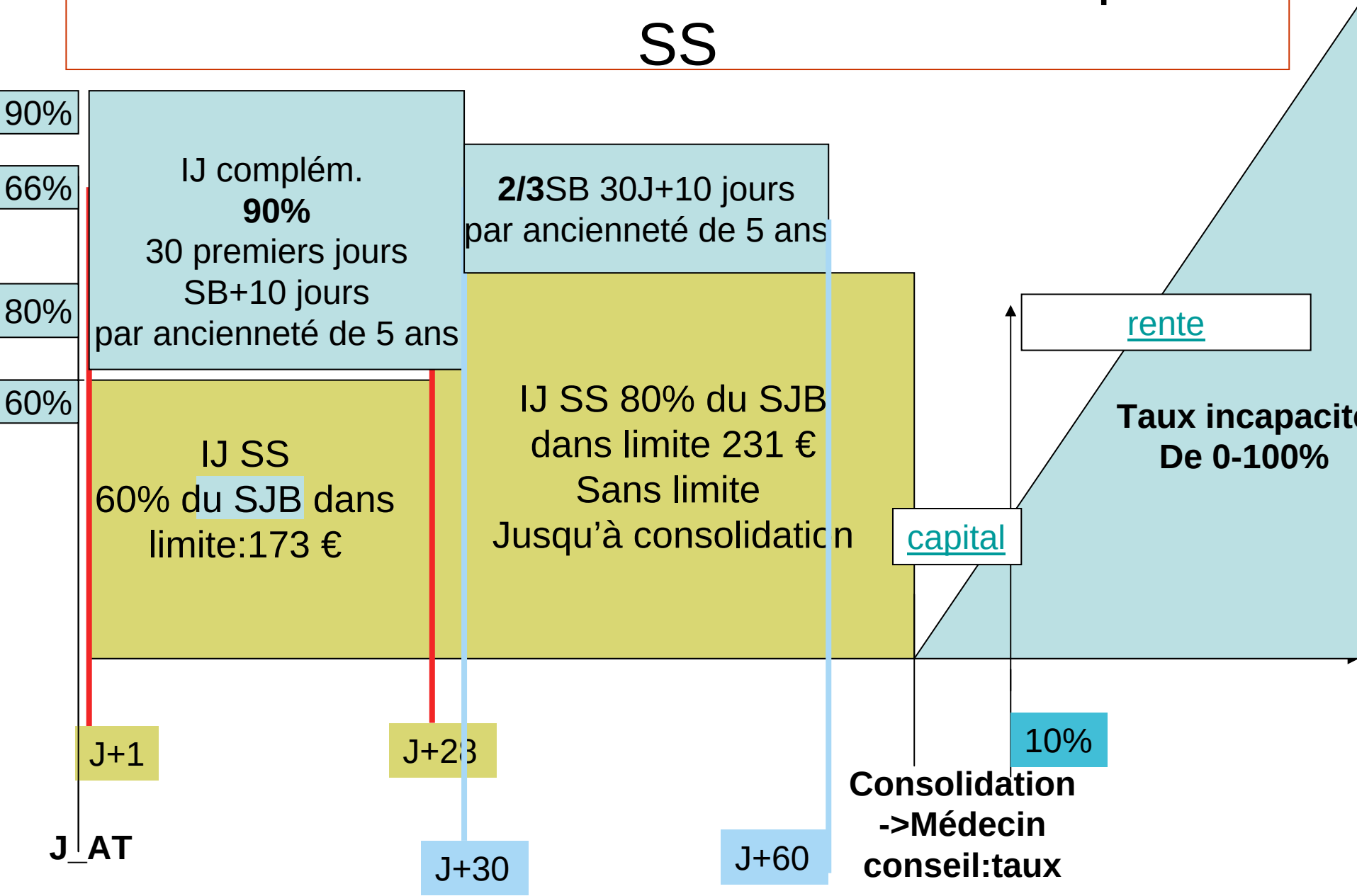
Assurance maladie , invalidité

Assurance accident du travail maladies professionnelles

Assurance complémentaire obligatoire

Prévoyance facultative (voir accords)

L’indemnisation de la victime AT MP par la SS



Incapacité permanente < à 10%

Montant de l'indemnité en capital au 1er avril 2010, en €uros

1%	388.56
2%	631.53
3%	922.85
4%	1 456.54
5%	1 845.14
6%	2 282.13
7%	2 767.47
8%	3 301.76
9%	3 884.38

Rente viagère : attribuée à la victime atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %.

La rente est calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.
Elle est égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de taux ne dépassant pas 50% et augmenté de moitié pour la partie supérieure à 50%.

Exemples :

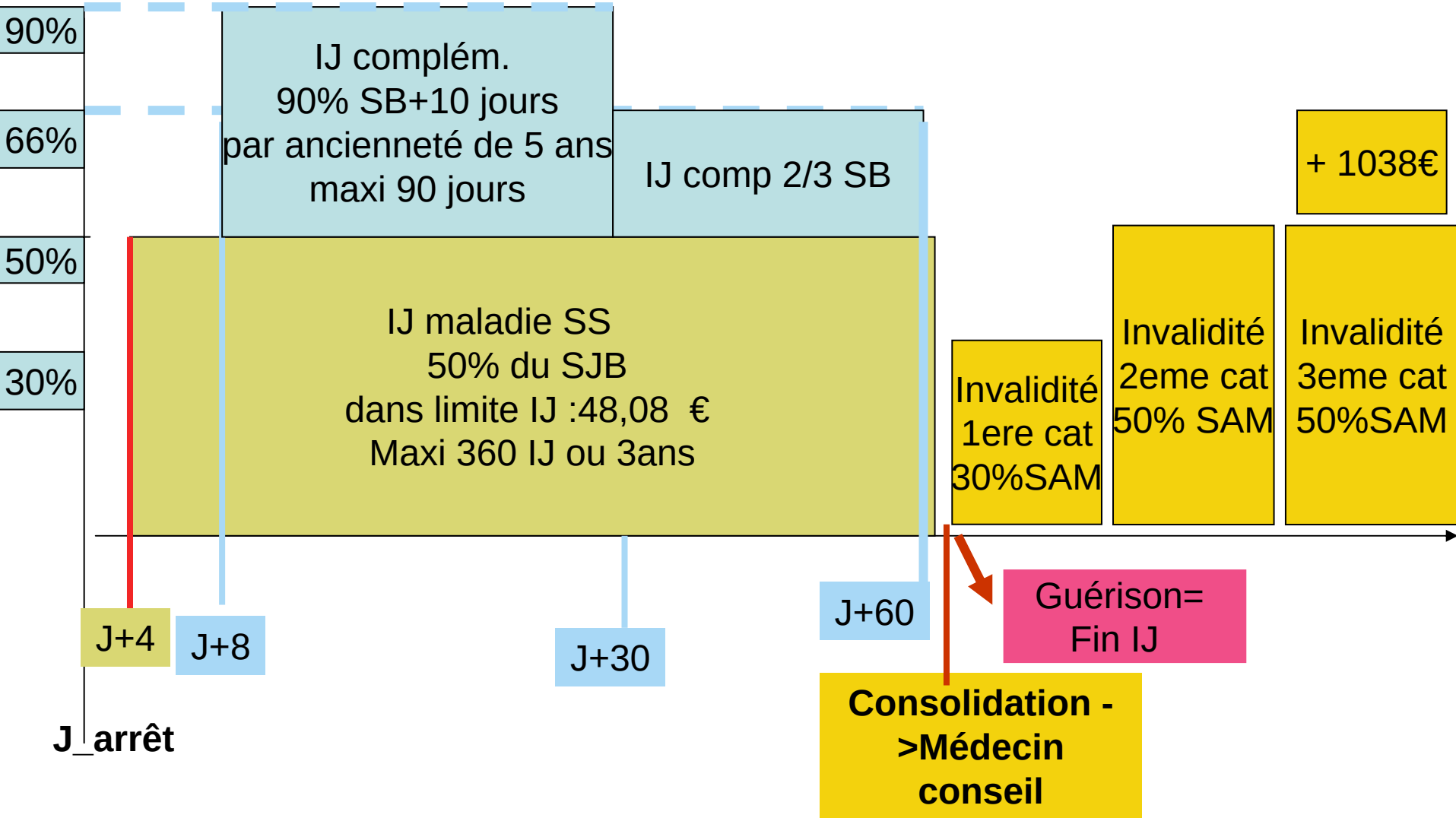
en **cas d'incapacité de 30%,** la victime a droit à une rente ainsi calculée :
taux de la rente = 30 : 2 = 15%
montant de la rente = salaire annuel x 15%

en **cas d'incapacité de 75%**

taux de la rente = (50 : 2) + (25 x 1,5) = 25 + 37,5 = 62,5 %

montant de la rente = salaire annuel x 62,5 %

L’indemnisation du salarié inapte, origine non professionnelle



Montants des pensions d’invalidité au 1er avril 2010

Montants des pensions d’invalidité au 1er avril 2010			
	Calcul de la pension en % sur la base du salaire annuel moyen perçu pendant les dix meilleures années d'activité	**Montant mensuel minimum**	**Montant mensuel maximum**
Pension d'invalidité de 1re catégorie	**30 %**	**265,14 euros**	**865,50 euros**
Pension d'invalidité de 2e catégorie	**50 %**	**265,14 euros**	**1 442,50 euros**
Pension d'invalidité de 3e catégorie	**50 % + majoration pour tierce personne**	**265,14 euros + 1 038,36 euros**	**1 442,50 euros + 1 038,36 euros**