

Référence : fiche n° 255 • Février 2011

COMMENT RÉAGIR FACE À UNE DÉCISION D'INVALIDITÉ ?

Le classement en invalidité relève de la compétence de la caisse primaire d'assurance maladie. Ainsi, 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. Eu égard à ces éléments, la sécurité sociale décide ou non du classement en invalidité du salarié. Face à une telle décision, plusieurs problématiques se posent : Quelles sont les conséquences de l'invalidité sur le contrat de travail ? Comment doit réagir l'employeur ?

Effets de l'inaptitude et de l'invalidité sur le contrat de travail

Rappelons tout d'abord qu'il ne faut pas confondre l'invalidité et l'inaptitude. La décision d'inaptitude relève de la seule compétence du médecin du travail qui va apprécier l'aptitude ou l'inaptitude du salarié par rapport au poste occupé dans l'entreprise. La décision d'invalidité dépend de la sécurité sociale. Ainsi, un salarié déclaré invalide ne sera pas forcément déclaré inapte et inversement un salarié inapte ne bénéficie pas automatiquement d'une pension d'invalidité. Les deux décisions répondent à des finalités propres et relèvent d'un régime juridique distinct.

Le classement en invalidité ne met pas fin à la suspension du contrat de travail résultant de l'arrêt maladie. Seule la visite médicale de reprise produira cet effet. L'employeur ne peut pas se fonder sur cette décision pour procéder au licenciement du salarié. Dans le cas contraire, il s'expose à la nullité du licenciement prononcé.

A contrario, la décision d'inaptitude prononcée par le médecin du travail pourra conduire à envisager le licenciement du salarié (dès lors que l'employeur se trouverait dans l'impossibilité de reclasser le salarié sur un autre poste de travail).

Conséquences d'une décision d'invalidité

On assiste à une évolution récente de la jurisprudence. La Cour de cassation considérait tout d'abord que l'employeur informé du classement d'un salarié en invalidité n'avait pas à prendre l'initiative d'organiser la visite de reprise tant que le salarié ne se présentait pas au travail, ou qu'il ne lui en faisait pas la demande en précisant se tenir à sa disposition (Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-43.251). Ainsi, à défaut d'initiative du salarié et de l'employeur, la situation pouvait donc se prolonger un certain temps, le salarié percevant sa pension d'invalidité et son contrat de travail demeurant suspendu.

Aujourd'hui, il en va autrement ! Désormais, l'employeur qui est informé du classement en invalidité par le salarié doit prendre l'initiative d'organiser une visite de reprise sans délai (Cass. soc. 25 janvier 2010, n° 09-42766). A défaut, il s'expose à verser des dommages et intérêts au salarié.

L'employeur informé du classement en invalidité d'un salarié doit donc agir au plus vite et doit organiser la visite de reprise auprès du médecin du travail afin que soit statué sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié.

Le classement en invalidité requiert donc une attention particulière !

L'employeur doit organiser la visite de reprise sans délai.

Votre expert-comptable peut vous aider à appréhender cette situation.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !

 **PLURI**
Conseils
EXPERTISE COMPTABLE