

Indemnité Temporaire Inaptitude (ITI) AT/MP :

Depuis le 01/07/2010, si le salarié est déclaré inapte **par suite d'une MP ou d'un AT**, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude **pendant une durée d'un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude**, sous réserve de remplir les conditions d'attribution et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Les conditions d'attribution pour bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude sont les suivantes :

- **AT ou MP reconnus d'origine professionnelle ayant donné lieu à un arrêt de travail indemnisé**
- AT ou maladie dont souffre le salarié et qu'il a déclarée, doit être reconnue comme étant d'origine professionnelle par la caisse d'Assurance Maladie, à titre initial ou de rechute. Elle doit avoir donné lieu à un arrêt de travail pour lequel il a perçu des indemnités journalières AT-MP.
- **Inaptitude susceptible d'être en lien avec la maladie ou l'AT**
À l'issue de l'arrêt de travail, lors de la visite médicale de reprise, le médecin du travail doit déclarer le salarié inapte au poste de travail qu'il occupe et **attester que cette inaptitude est susceptible d'être en lien avec la MP ou l'AT**



PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

- **Une absence de rémunération liée à l'activité salariée**
L'indemnité temporaire d'inaptitude est versée uniquement si le salarié ne perçoit aucune rémunération liée à l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte.

Ainsi, l'indemnité temporaire d'inaptitude ne peut se cumuler avec le maintien du salaire par l'employeur (ou dans le cadre d'un dispositif complémentaire) ou avec une rémunération versée au titre d'un congé payé quel qu'il soit (congé annuel, RTT, journées de récupération...).

L'indemnité temporaire d'inaptitude n'est pas non plus cumulable avec des :

- Allocations de l'assurance chômage ;
- Indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, un congé maternité, paternité ou d'adoption.

À noter : si le salarié a plusieurs employeurs, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu'il continue à exercer.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est proratisé

Le cumul avec des allocations chômage ou des indemnités journalières perçues au titre des autres activités salariées est également possible.

- C'est au médecin du travail qu'il appartient, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et s'il estime que cette inaptitude est liée à une MP ou un AT, d'informer **le salarié de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.**

À cet effet, il complète le formulaire

« **Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude** » (formulaire **S6110**) et le remet au salarié.

1. Le salarié remplit la partie du formulaire le concernant ; il doit y indiquer si son employeur lui versera ou non une rémunération au cours de la période de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.
2. Adresse le volet 1 du formulaire à sa caisse d'Assurance Maladie, conserve le volet 2, et remet le volet 3 à son employeur.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- À réception du formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude, la caisse d'Assurance Maladie vérifie si les conditions d'attribution sont remplies et adresse au salarié un courrier accusant réception de sa demande.

Elle procède ensuite, dès lors que l'avis du service médical est favorable, au versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

- En cas d'avis défavorable du service médical, la caisse d'Assurance Maladie adressera un courrier de notification de refus, avec l'indication des voies de recours pour contester cette décision.

- Le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est égal au montant de la dernière indemnité journalière AT-MP versée pendant l'arrêt de travail lié à la maladie professionnelle ayant entraîné l'inaptitude.

- L'indemnité temporaire d'inaptitude ne peut pas se cumuler avec le maintien du salaire par l'employeur (ou dans le cadre d'un dispositif complémentaire) ou avec une

rémunération versée au titre d'un congé payé quel qu'il soit (congé annuel, RTT, journées de récupération...).

L'indemnité temporaire d'inaptitude n'est pas non plus cumulable avec des :

- Allocations de l'assurance chômage ;
- Indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, un congé maternité, paternité ou d'adoption.

À noter : si le salarié a plusieurs employeurs, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude **au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte**, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu'il continue à exercer.

Dans ce cas, le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est proratisé

Si le salarié perçoit une rente liée à la maladie professionnelle ayant entraîné l'inaptitude, son indemnité temporaire d'inaptitude sera diminuée du montant journalier de cette rente ;



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- L'indemnité temporaire d'inaptitude est versée sans délai de carence, pour chaque jour de la semaine (y compris les samedi, dimanche et jours fériés), **à partir du lendemain de la date de l'avis d'inaptitude** et, en principe, **pour une durée maximum d'un mois, de date à date.**

Exemple : l'avis d'inaptitude est délivré le 07 juin, l'indemnité temporaire d'inaptitude est versée à partir du 08 juin.

La durée de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude est, en principe, d'un mois, mais elle peut être réduite dans deux situations :

- **Si le salarié perçoit une rémunération pendant la période de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude**
Dans cette situation, le nombre de jours rémunérés (jours de salaire maintenus par l'employeur, jours de congés payés...) est déduit du nombre de jours de versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude. Cette déduction est faite immédiatement si le salarié a indiqué cette rémunération lors de sa demande d'indemnité temporaire d'inaptitude. Une régularisation pourra être effectuée a posteriori, le cas échéant, en fonction des informations transmises par l'employeur.

➤ **Si le reclassement ou le licenciement intervient en moins d'un mois**

Dans cette situation, l'indemnité temporaire d'inaptitude n'est plus due à partir de la date, transmise par l'employeur, du reclassement ou du licenciement et cesse d'être versée.

Une régularisation pourra être effectuée a posteriori, le cas échéant, en fonction des versements effectués à partir ou après cette date.

- L'employeur du salarié doit, de son côté, informer la caisse d'Assurance Maladie dont dépend son salarié : de la date du reclassement ou du licenciement, et préciser si le salarié a perçu ou non une rémunération.

Le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est réduit de 0,5 % au titre de la CRDS et de 6,2 % au titre de la CSG.

Depuis le 01/01/2019, le prélèvement à la source de l'impôt, est effectué sur l'indemnité versée par l'Assurance Maladie, en fonction d'un taux calculé et transmis automatiquement par l'administration fiscale.



PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique