

Avantages sociaux pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Docteur Jacques DARMON, association RAMAZZINI, mars 2023

Certaines dispositions du Code du travail visent à assurer une meilleure protection sociale aux victimes d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP). En voici le détail.

I. Inaptitude au travail liée au moins partiellement à AT ou MP suivie d'un licenciement

Le salarié déclaré inapte au travail par le médecin du travail des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié du fait de cette inaptitude a droit à une indemnité spéciale de licenciement d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions conventionnelles plus favorables) et au paiement d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis ([L. 1226-14](#) du Code du travail).

Il est important, dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle, de demander au médecin du travail de remplir le formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI), le CERFA n° 14103*01 qui indique que l'inaptitude est en lien possible avec une affection d'origine professionnelle (article [L. 4624-56](#) du Code du travail).

Attention les licenciements pour inaptitude consécutive aux accidents de trajet n'ouvrent pas droit à l'indemnité spéciale de licenciement ni au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, tout comme les accidents de travail n'ayant pas eu lieu dans la dernière entreprise de laquelle le salarié est licencié pour inaptitude.

II. Déclassement professionnel ou licenciement et taux d'Incapacité Permanente

Dans le cas d'une inaptitude et d'un licenciement, au moment de la consolidation de l'état de santé par le médecin conseil ou son médecin traitant, il est possible d'adresser un courrier au directeur de la caisse primaire d'assurance maladie afin de demander **l'attribution d'un coefficient professionnel** en justifiant que l'accident du travail ou la maladie professionnelle est au moins partiellement à l'origine de l'inaptitude et du licenciement. Ce coefficient professionnel qui est destiné à compenser le retentissement de l'atteinte professionnelle sur l'emploi, peut représenter quelques pourcents d'incapacité permanente et se cumule au taux médical. L'attribution de ce coefficient professionnel peut parfois permettre de passer d'une incapacité permanente de moins de 10% à une incapacité au moins égale à 10% permettant ainsi l'obtention d'une rente viagère et ouvrant droit à plusieurs avantages.

III. Départ anticipé à la retraite à 60 ans en cas d'incapacité permanente au moins égale à 10%

Il existe une disposition du Code de la Sécurité sociale (articles [L. 351-1-4](#) et [D. 351-1-10](#)) permettant, selon certains critères, un départ anticipé à la retraite en cas d'incapacité permanente d'au moins 10% en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- **Incapacité permanente comprise entre 10 et 20%**
 - ✓ Si elle est due à une maladie professionnelle, il est possible de bénéficier d'un départ à la retraite à 60 ans sous réserve d'avoir exercé une activité professionnelle durant 17 ans (qui équivaut à une exposition à des facteurs de risque professionnels durant cette période) ;
 - ✓ si elle est due à un accident du travail, la maladie doit être comprise dans la liste des lésions consécutives à un accident du travail identiques à celles des maladies professionnelles figurant [dans un arrêté](#). Il faut, en outre, avoir été exposé pendant 17 ans à un ou des facteurs de risque professionnels de l'article [D. 4161-1](#) du Code du travail et la pathologie doit être en lien avec l'un de ces facteurs de risque professionnels. Ce qui doit être établi par une commission pluridisciplinaire.

- **Incapacité permanente d'au moins 20%**
 - ✓ Si cette incapacité permanente est due à une maladie professionnelle, il est possible de bénéficier du départ à la retraite à 60 ans sans autre formalité ;
 - ✓ si l'incapacité permanente est due à un ou des accidents du travail, dont l'un d'au moins 10%, il est possible de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à 60 ans sous réserve que les lésions consécutives à l'accident du travail ayant conduit au taux d'au moins 10% soient identiques à celles de maladies professionnelles figurant dans [un arrêté](#).
Auparavant, l'assuré devait justifier avoir été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et obtenir l'avis favorable d'une commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier la validité des modes de preuve et l'effectivité du lien entre incapacité permanente et exposition aux risques.
Mais la Cnav dispense la caisse de retraite de saisir la commission pluridisciplinaire pour vérifier le lien entre l'incapacité permanente et l'exposition au risque pendant 17 ans à des risques professionnels pour l'assuré atteint d'un taux d'incapacité au moins égal à 10 % et inférieur à 20 % [consécutif à une maladie professionnelle](#). Le lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels est alors présumé.

Cette disposition est indiquée sur la notification du taux d'incapacité permanente.

Le départ anticipé dans ces conditions se fait alors à taux plein mais reste tributaire du nombre de trimestres.

Attention les accidents de trajet, quel que soit leur taux d'IP, n'ouvrent pas droit au départ anticipé à la retraite.

IV. Abondement du compte personnel de formation

En cas de taux d'incapacité permanente d'au moins 10%, la caisse primaire d'Assurance maladie peut abonder le compte personnel de formation d'un montant de 7 500 € pour une formation. Cet abondement doit être demandé dans les deux ans qui suivent la notification du taux d'incapacité permanente. Cette disposition est normalement indiquée par la Caisse primaire d'Assurance maladie (CPAM) lors de la notification du taux d'incapacité permanente.

V. Obligation d'emploi

Dès lors que la CPAM vous a attribué un taux d'incapacité permanente d'au moins 10%, vous pouvez bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue dans le Code du travail (article [L. 5212-13](#), 2°).

Cette disposition peut être notifiée par la CPAM.