

Référence réglementaire :

- Sous CCN & Sous statut 2003 : Accord du 26 février 2021.

♦ **L'essentiel à retenir** : La reconnaissance par la Sécurité Sociale d'un état d'invalidité d'un agent peut entraîner des conséquences sur la faculté à travailler au sein de France Travail. En fonction du niveau d'invalidité (1ère, 2ème ou 3ème catégorie) le licenciement peut intervenir. Notre garantie maintien de revenu va permettre d'assurer une rémunération

En résumé : Quel que soit le statut de l'agent de France travail, c'est la Sécurité Sociale qui reconnaît l'état d'invalidité. Être reconnu invalide signifie qu'un collègue est inapte de manière prolongée à exercer tout ou partie d'une activité. Si, d'une manière générale (il peut exister des exceptions), la première catégorie ne va pas empêcher l'exercice d'une activité professionnelle, la deuxième catégorie mais surtout la troisième catégorie va être un handicap sérieux à toute activité professionnelle. Particulièrement, la reconnaissance en troisième catégorie d'invalidité, qui entraînera aussi des conséquences sur la vie personnelle, puisqu'elle nécessite l'assistance d'une tierce personne pour réaliser les 4 actes de la vie courante (se laver, se vêtir, se déplacer et manger). Notre employeur doit tenir compte de cet état pour adapter l'activité professionnelle exercée par un collègue : cela va de l'aménagement du poste de travail, au reclassement dans un autre poste. C'est une obligation formelle.

Malheureusement dans certains cas, il est impossible pour France travail d'assurer un reclassement (exemple : le médecin du travail ou le comité médical déclarent l'agent inapte). France Travail sera donc amené à procéder au licenciement du collègue pour motif médical. Quel que soit le cas, si une reconnaissance en invalidité occasionne une perte de revenu, notre garantie obligatoire maintien de revenu va compenser cette perte.

En cas d'invalidité 1er catégorie, l'indemnisation maximale sera de 40% du salaire brut mensuel de référence (salaire calculé sur la moyenne des 12 mois précédent l'arrêt). Cela signifie que si un agent est contraint de réduire sa quotité de temps de travail du fait de son invalidité, sa rémunération sera complétée. Dans les autres cas (2ème ou 3ème catégorie) c'est 80% du salaire qui est assuré.

Si l'employeur est contraint de licencier l'intéressé, reconnu invalide, pour inaptitude, il percevra une pension d'invalidité Sécurité Sociale (montant variable en fonction de la catégorie et du taux d'incapacité) et une rente mensuelle versée par notre assureur (MUTEX).


L'effet se prolonge dans le temps, tant que l'agent est reconnu invalide et qu'il n'a pas atteint l'âge légal de mise à la retraite (actuellement 64 ans). Dans de rares cas, la Sécurité Sociale annule la reconnaissance d'invalidité. Le système en place assure donc des revenus réguliers jusqu'à la mise à la retraite même si l'invalidité est reconnue dès l'âge de 20 ans.

Il est à noter que notre assureur garantit cette rente y compris en cas de changement d'assureur. C'est une obligation légale qui lui est imposée :

« L'assureur en place à la date de survenance de la reconnaissance de l'état d'invalidité doit indemniser jusqu'à la fin. »

Cette obligation perdure même si un jour France travail décide de supprimer cette garantie obligatoire.

Une problématique importante existe dès lors que la médecine du travail ou le comité médical reconnaît l'inaptitude, mais que la Sécurité Sociale refuse cette reconnaissance en invalidité : vous êtes alors sans rémunération.

 **Remarques FO** : Le service RH de la région des Pays de la Loire est essentiel dans la mécanique de mise en place de ce maintien de revenu. Nous observons fréquemment des retards d'indemnisation car nos outils et procédures internes sont inadaptés pour ces cas particuliers.