

efficiency Korea

Retrouvez toutes nos fiches pratiques
sur notre site internet

efficiency-santeautravail.org



Découvrez notre kit
maintien en emploi



Tél : 0 805 034 500

Mail : contact@efficiency.org

Siège social : 33 rue de Naples – 75008 Paris

Version 2026



PRÉVENTION • MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Votre salarié est mis en invalidité, que faire ?

- + Qu'est-ce que l'invalidité ?
- + Un salarié nous informe de sa mise en invalidité, que faire ?
- + Quelles sont les conséquences sur le contrat de travail ?



Comprendre l'invalidité

Un salarié peut être reconnu invalide par l'Assurance Maladie suite à une maladie ou un accident non professionnel, s'il ne peut plus exercer son activité comme avant.

Il peut percevoir une pension d'invalidité (catégories 1 à 3).

Obligations

En cas d'information par le salarié, l'employeur est dans l'obligation :

- + Informer l'organisme de prévoyance
- + Transmettre la notification d'invalidité
- + Remettre la notice des garanties au salarié
- + Organiser une visite de reprise*

**Sauf si le salarié manifeste par courrier sa volonté de ne pas reprendre le travail. Le salarié reste alors dans l'effectif de l'entreprise sans reprendre son travail.*



Un salarié n'a aucune obligation d'informer l'employeur de sa mise en invalidité.

Montant de la pension

CAT.1

30 % du salaire brut* & activité partielle possible

CAT.2

50 % du salaire brut* de référence & activité partielle possible

CAT.3

Indemnisation de Cat. 2 & majoration pour aide humaine

La pension d'invalidité est un revenu de substitution qui vise à compenser, en partie, une baisse ou une absence de revenu.

**Calculé sur la base des 10 meilleures années professionnelles du salarié.*

Conséquences de l'invalidité sur le contrat de travail

L'invalidité, quelle que soit la catégorie, est compatible avec le maintien dans l'emploi de votre salarié.



L'invalidité n'a pas de conséquence directe sur le contrat de travail

Il appartient au seul médecin du travail de statuer, lors de l'examen de reprise sur les modalités de retour du salarié à son poste de travail en préconisant les adaptations de poste nécessaires ou en constatant, en cas d'impossibilité d'adaptation du poste de travail, son inaptitude.

Ainsi, une réduction du temps de travail du salarié lié à l'invalidité, peut être entérinée par un avenant suivant les préconisations du médecin du travail.

À retenir

- En cas d'invalidité, le contrat n'est pas rompu
- L'invalidité n'est pas une inaptitude
- Seul le médecin du travail peut recommander un aménagement ou constater une inaptitude

Droit du salarié invalide

- Il bénéficie de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)*
- Éligible à des aides financières et techniques
- Possibilité d'aménagement matériel ou organisationnel du poste de travail.



Déclarer un salarié invalide

Déclarer un salarié invalide dans la DSN permet de :

- + Réduire la contribution OETH
- + Obtenir des aides financières (AGEFIPH, FIPHP...)
- + Accéder à un accompagnement personnalisé par Effcience Santé au Travail et son réseau de partenaire.