

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs et règlementaires de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit d'une synthèse qui ne se substitue pas à la lecture des textes originaux.

## L'ACTU

# La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Un outil précieux... et méconnu !

La loi 2021-1018, du 2 août 2021, adoptée pour renforcer la prévention en santé au travail, a pris, en son titre III, diverses dispositions pour mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle.

C'est ainsi que le contrat de rééducation professionnelle en entreprise est devenu la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

En cas d'inaptitude médicale au poste de travail ou de risque d'inaptitude médicale au poste d'une part et d'arrêt de travail en cours, un salarié et son employeur peuvent signer avec l'Assurance Maladie une convention de rééducation professionnelle en entreprise. La rémunération du salarié est parta-

gée entre l'Assurance Maladie et l'entreprise. Cette convention permet au salarié et son employeur de tester, en situation réelle de travail, les possibilités d'aménagement de poste, de reconversion et/ou de formation du salarié.



*Attention ! Ceci constitue une synthèse qui ne saurait se substituer à la lecture du document original.*

## Définition

### La définition du travailleur handicapé selon le Code du travail.

#### Art. L.5213-1 (en vigueur depuis le 1 mai 2008)

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

## Principes

### Tout travailleur handicapé, travailleur inapte ou en risque d'inaptitude peut en bénéficier.

#### Art. L.5213-3 (modifié par l'article 28 de la loi 2021-1018 du 2 août 2021)

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle.

Les travailleurs handicapés déclarés inaptes en application de l'article L. 4624-4 ou pour lesquels le médecin du travail a identifié, dans le cadre de l'examen de pré-reprise mentionné à l'article L. 4624-2-4, un risque d'inaptitude peuvent bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L. 5213-3-1.

### La convention est conclue entre l'employeur, le salarié et l'Assurance maladie, qui verse l'indemnité journalière.

#### Art. L.5213-3-1 (créé par l'article 28 de la loi 2021-1018 du 2 août 2021)

**I.-** La convention de rééducation professionnelle en entreprise est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière mentionnée au même article L. 323-3-1.

**II.-** Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui ne peut modifier la rémunération prévue par celui-ci. Lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié, elle est effectuée selon les modalités de mise à disposition prévues à l'article L. 8241-2.

**III.-** Lorsque le salarié présente sa démission mentionnée à l'article L. 1237-1 à l'issue d'une rééducation professionnelle afin d'être embauché par une autre entreprise, il continue à bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque l'entreprise mentionnée au premier alinéa du présent III a assuré la rééducation professionnelle et que l'embauche est effectuée dans un emploi similaire à celui occupé par le salarié pendant la période de rééducation, la durée de la mise à disposition est intégralement déduite de la période d'essai.

**IV.-** Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article.

## La convention de rééducation professionnelle en entreprise peut vous aider !

Le décret n°2022-372 du 16 mars 2022 a précisé les conditions opérationnelles de mise en œuvre de la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Entreprise & Santé vous en propose une synthèse, sous forme de « Questions-Réponses ».

### A qui s'adresse la CRPE ?

La CRPE s'adresse d'une part, à tout salarié qui est déclaré inapte à son poste de travail, et d'autre part, à tout salarié en risque d'inaptitude, constatée lors d'une visite de pré-reprise, pour maladie ou accident, que ce soit d'origine professionnelle ou non. En résumé, la CRPE s'adresse à tout salarié qui ne peut pas – ou risque de ne pas pouvoir – reprendre son emploi après un arrêt de travail.

### Dans quel but ?

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) vise à aider le salarié à se réadapter à son ancien poste de travail ou à se former à un nouveau métier si des raisons de santé l'empêchent d'exercer son emploi actuel.

### Comment ?

Dans le cadre d'une CRPE, le salarié bénéficie d'une formation pour faciliter son retour en emploi dans son entreprise ou une autre entreprise. Cette formation permet :

- de se réadapter à son ancien poste de travail ;
- d'apprendre un nouveau métier dans son entreprise ou dans une autre entreprise.

La formation est adaptée à chaque situation :

- formation tutorée, dans le cadre d'un accompagnement au sein de l'entreprise ;
- formation réalisée par des organismes extérieurs.

La CRPE peut être complétée par une formation continue classique.

### Avec qui ?

La CRPE est mise en place par l'Assurance Maladie. Elle est signée entre l'employeur, le salarié et la Caisse primaire d'assurance maladie. Si le salarié est accueilli dans une autre entreprise, les deux entreprises signent une convention (entreprise d'origine et entreprise d'accueil). Quand une CRPE est signée, la CPAM en informe la Dreets.

### Quelles en sont les conditions préalables ?

Elles sont au nombre de quatre :

- Avoir un contrat de travail.
- Être en arrêt de travail.
- Être indemnisé par l'Assurance Maladie au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Être déclaré inapte ou en risque d'inaptitude par le médecin du travail.

### Comment cela se passe-t-il vis-à-vis de l'arrêt de travail ?

La signature de la CRPE entraîne la fin de l'arrêt de travail. La CRPE peut s'effectuer dans l'entreprise initiale du salarié ou dans une nouvelle entreprise.

## Quelle en est la rémunération ?

Pendant la durée de la CRPE, le salarié perçoit une rémunération correspondant au montant des indemnités journalières versées par la Caisse d'Assurance Maladie et un complément versé par son employeur. La rémunération du salarié repose donc sur un co-financement : son entreprise et l'assurance-maladie.

## Quelle est la durée d'une CRPE ?

La CRPE a une durée maximale de 18 mois. Elle est renouvelable une fois.

## Que se passe-t-il à la fin de la CRPE ?

À la fin de la CRPE, après formation, le salarié peut :

- Reprendre son poste de travail dans son entreprise ;

- Prendre un poste équivalent dans son entreprise ;
- Être recruté par une autre entreprise.

## Comment bénéficier d'une CRPE ?

Le salarié fait la demande de convention de rééducation professionnelle auprès de sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou de sa caisse de Mutualité sociale agricole (MSA). Cette demande doit être faite après avis du médecin du travail, de l'Assurance Maladie et de l'entreprise concernée, voire des organismes spécialisés dans le maintien en emploi. L'idéal est de commencer par contacter son médecin du travail.

Source : ameli.fr , travail-emploi.gouv.fr , légifrance.gouv.fr

