

# CIRCULAIRE CIR-35/2022

Domaine(s) :		
Gestion du dossier client assures		
Nouveau	$\boxtimes$	
Modificatif		
Complémentaire		
Suivi		
Provisoire		
<b>Objet :</b> Convention de rééducation professionnelle en entreprise		
Liens:		
Liens externes :		
Plan de classement :		
P01-03 RECONNAISSANCE AT-MP		
Emetteur(s): DDGOS/DDO		
Pièces jointes : 0		

**Date:** 30/12/2022

à Mesdames et Messieurs les :
<b>Directeurs</b> ⊠   CPAM ⊠ CARSAT ⊠ CNAM ⊠ CGSS ⊠ CSS Mayotte ⊠
<b>Médecins conseil</b> ⊠   Régionaux ⊠ Chef de service ⊠

#### Pour mise en œuvre immédiate

# Résumé :

Mise à jour le 16 janvier 2023.

La CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) remplace le contrat de rééducation professionnelle en entreprise, depuis la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

La présente circulaire présente les dispositions règlementaires de la CRPE définies par le Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, pris en application de la loi susvisée.

### Mots clés:

CRPE ; Convention de rééducation professionnelle en entreprise

La Directrice Déléguée à la Gestion et à l'Organisation des Soins

**Marguerite CAZENEUVE** 

Le Directeur Délégué aux Opérations

**Pierre PEIX** 

Objet : Présentation du décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Affaire suivie par : reglementation.prestation.cnam@assurance-maladie.fr

# 1. CONTEXTE

La CRPE (convention de rééducation professionnelle en entreprise), qui remplace le contrat de rééducation professionnelle en entreprise, depuis la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, est un dispositif de l'Assurance Maladie destiné aux salariés déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise notamment, identifié un risque d'inaptitude.

La CRPE permet aux salariés concernés, pour qui une reprise de leur emploi est incertaine du fait de leur état de santé, d'apprendre un nouveau métier dans leur entreprise d'origine ou dans une nouvelle entreprise. Les dispositifs d'accompagnement prévus éventuellement au sein de l'entreprise dans laquelle la CRPE est réalisée (tutorat, formation, aménagement du poste de travail...) sont précisés dans le formulaire de demande de la CRPE.

La CRPE peut être réalisée au sein de l'entreprise, employeur de l'assuré, ou au sein d'une autre entreprise qui accepte de le recevoir pour tester un poste de travail n'existant pas dans l'entreprise d'origine.

Le Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, en vigueur depuis le 31 mars 2022 définit les règles applicables à la CRPE mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

Il précise les modalités de mise en œuvre de la CRPE, notamment celles relatives au calcul, à la prise en charge et au versement de la rémunération du salarié due à ce titre, selon que la rééducation professionnelle soit effectuée au sein de l'entreprise du salarié ou dans une autre entreprise.

# 2. Personnes eligibles a la convention de reeducation professionnelle en entreprise

Avant la loi du 2 août 2021, le dispositif ne s'adressait qu'aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé déclarés inaptes et ayant fait l'objet d'une orientation vers ce dispositif par une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Cette reconnaissance et orientation par la MDPH n'est plus nécessaire.

La CRPE s'adresse aux salariés qui :

 bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise, identifié un risque d'inaptitude; • déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude.

En application de l'article D.622-10-1 du code de la sécurité sociale et des dispositions relatives au dispositif du code du travail, les travailleurs indépendants ne peuvent bénéficier d'une CRPE.

# 3. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

La CRPE est mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail. Elle est généralement préparée avant la fin de l'arrêt de travail, en lien avec la caisse auprès de laquelle l'assuré est affilié, le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et, le cas échéant, avec un organisme de placement spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapées.

Conformément aux dispositions des articles L.323-3-1 du code de la sécurité sociale, l'accès à la CRPE se fait, à la demande de l'assuré, inapte ou déclaré en risque d'inaptitude par le médecin du travail dans le cadre d'un examen de pré-reprise, après l'accord du médecin traitant/prescripteur, et la validation par l'Assurance maladie.

#### 3.1. CIRCUIT DE LA DEMANDE

La demande peut être engagée par le service social de l'Assurance maladie.

La CRPE peut également être proposée par les services de prévention et de santé au travail, dans le cadre d'une visite de pré-reprise ou de reprise par exemple ou encore par les organismes de placement spécialisés dans le maintien en emploi des personnes handicapées, dans le cadre de leur accompagnement des travailleurs en situation de handicap. L'assurance maladie coordonne sa mise en œuvre.

La demande est adressée au service social de l'Assurance Maladie du département d'affiliation de l'assuré concerné.

Le service social instruit la demande, vérifie l'adéquation et la pertinence de la CRPE au regard de la situation de l'assuré puis transmet son avis au service médical.

Le service médical rend un avis sur la compatibilité de la demande avec la durée prévisible de l'arrêt de travail avec la date de début de la CRPE, puis transmet sa décision à la caisse d'affiliation de l'assuré.

La caisse vérifie les conditions administratives des droits, notifie sa décision à l'assuré et en informe l'employeur, avec l'accord de l'assuré.

Elle informe également le service social de l'envoi de la notification d'accord ou de refus à l'assuré.

La décision est susceptible de recours devant la Commission de Recours Amiable de la caisse d'affiliation de l'assuré.

#### 3.2. CADRE DE LA CONVENTION

La CRPE, ou un avenant à celle-ci, sont formalisés sous la forme d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse d'affiliation de l'assuré, et d'un avenant au contrat de travail.

La convention signée par les parties prenantes est transmise par la caisse, pour information, à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Lorsque la CRPE est réalisée dans l'entreprise d'origine, le comité social et économique (CSE) de l'entreprise doit faire l'objet d'une consultation préalable (article L. 2312-14 du code du travail).

En effet, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article L. 2312-8 du code du travail).

En l'état de la jurisprudence, cette disposition n'implique pas une consultation du CSE sur le cas individuel de chaque salarié (Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-12.861 P). Cette consultation peut se faire dans le cadre de réunions déjà programmées, en début d'année par exemple, ou dans le cadre d'une réunion extraordinaire,

Lorsque la CRPE est réalisée dans une autre entreprise, les modalités du prêt de main d'œuvre s'appliquent. Une convention de mise à disposition est également signée entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil (article L.8241-2 du code du travail).

Le CSE de l'entreprise prêteuse est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées. Il est informé dans ce cadre des salariés qui bénéficieront d'une CRPE au titre du prêt de main d'œuvre.

Le CSE de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

# 3.3. VERSEMENT D'INDEMNITES JOURNALIERES

Durant la CRPE, la personne perçoit les indemnités journalières égales au montant des indemnités journalières versées pendant l'arrêt de travail précédant l'entrée dans le dispositif de rééducation professionnelle.

Dans tous les cas, la rémunération totale de l'assuré (indemnités journalières et fraction de la rémunération prise en charge par l'employeur), ne peut être inférieure à la rémunération perçue antérieurement à l'arrêt de travail de l'assuré.

La CRPE peut être cumulée avec une rente AT/MP suivant les dispositions de l'article R.443-2 du code de la sécurité sociale.

#### 3.4. DUREE DE LA CRPE

La durée maximale d'une CRPE est fixée à dix-huit mois, sans que la durée totale de versement des indemnités journalières perçues depuis le début de l'arrêt de travail, pour une CRPE qui suit un arrêt indemnisé au titre de la maladie, ne puisse excéder le délai prévu au 2° de l'article R.323-1 du code de la sécurité sociale, soit trois ans, hors accident du travail.

#### 4. SUIVI DE LA CRPE

Les modalités de suivi de la convention et de son bilan sont prévues dans la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

# 5. ARRET MALADIE OU ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE EN COURS DE CRPE

Pendant la période de la CRPE, le contrat de travail du salarié qui le lie à son employeur n'est ni suspendu, ni rompu. Le salarié bénéficie des prestations maladie, maternité, invalidité, décès et AT-MP calculées sur la rémunération totale perçue par le salarié au cours de sa CRPE (fraction prise en charge par l'assurance maladie comprise).

En cas d'accident de travail pendant l'exécution de la CRPE, l'entreprise d'accueil en informe l'employeur qui se charge d'établir la Déclaration d'Accident du Travail (DAT).

Le salarié réalisant une CRPE dans une autre entreprise, victime d'un accident du travail, ne peut engager une action en reconnaissance d'une faute inexcusable qu'à l'égard de son employeur.

# 6. AIDES COMPLEMENTAIRES POUVANT ETRE MISES EN PLACE PENDANT LA CRPE

Les entreprises peuvent bénéficier, sous certaines conditions, des aides de l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) ou de l'association objectif emploi des personnes handicapées (OETH) pour être accompagnées dans leur projets de recrutement et maintien en emploi des personnes en situation de handicap ou pour bénéficier d'aides financières visant à accueillir et à intégrer les personnes handicapées.

Ces aides peuvent se cumuler avec une CRPE.

Pour rappel, l'employeur peut demander une aide financière de l'État pour faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production des personnes handicapées ou compenser les charges supplémentaires d'encadrement. Cette demande est accompagnée de l'avis du comité social et économique (articles L. 5213-10 et R. 5213-33 du code du travail).

#### 7. RUPTURE DE LA CRPE

La CRPE peut s'achever avant le terme fixé, en cas de non-respect par l'une des parties signataires des obligations fixées, d'un commun accord des parties signataires ou en cas de rupture du contrat de travail du salarié, que celle-ci résulte de son initiative ou de son employeur.

La CRPE cessera alors à la fin du préavis résultant du mode de rupture du contrat de travail.

La rupture de la CRPE entraîne celle de l'avenant au contrat de travail conclu entre l'employeur et le salarié.

La rupture de la CRPE peut également avoir pour origine l'embauche du salarié par l'entreprise d'accueil. Dans ce cas, le salarié doit démissionner de son entreprise d'origine. Le salarié informe l'Assurance Maladie de sa démarche. Il transmet dans les meilleurs délais son nouveau contrat de travail à la caisse dont il relève, pour l'informer de son embauche dans une autre entreprise, en précisant la date du début de son contrat de travail.

L'Assurance Maladie continue de verser, à compter du 1er jour du mois qui suit l'embauche de l'assuré dans la nouvelle entreprise et pendant une durée de trois mois, les IJ selon les mêmes modalités qu'au cours de la CRPE. Cette indemnisation est soumise à la même fiscalité que celle appliquée sur les IJ versées au cours de la CRPE en fonction de la nature de l'IJ (maladie, AT/MP).

A l'issue de la CRPE, le salarié peut bénéficier, s'il en fait la demande auprès de sa caisse, sous certaines conditions, d'une prime de fin de rééducation.	