

Des mesures pour prévenir la désinsertion professionnelle des salariés



© 2022 Les Echos Publishing

Publiée en août 2021, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, dite « loi santé au travail », a officialisé deux dispositifs spécifiques permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail : l'essai encadré et la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Des dispositifs dont les modalités d'application viennent d'être précisées par décret.

Important : ces mesures s'appliquent à compter du 31 mars 2022, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date.

L'essai encadré

L'essai encadré a pour but d'évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé d'un salarié (y compris un apprenti ou un stagiaire de la formation professionnelle) qui se trouve en arrêt de travail. Cet essai pouvant être effectué dans l'entreprise qui emploie le salarié ou auprès d'un autre employeur.

Précision : l'essai encadré intervient à l'initiative du salarié, avec l'accord de son médecin traitant, du médecin conseil de l'Assurance maladie et du médecin du travail. Mais

ce dispositif peut aussi lui être proposé, notamment par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise.

Durant l'essai encadré, dont la durée maximale est de 14 jours ouvrables renouvelable dans la limite de 28 jours ouvrables, le salarié continue de percevoir (comme pendant son arrêt de travail) des indemnités journalières de la Sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires de la part de son employeur. Autrement dit, l'entreprise auprès duquel le salarié effectue un essai encadré n'a pas à le rémunérer à ce titre.

La CRPE

Les salariés en arrêt de travail qui sont (ou risquent d'être) déclarés inaptes à occuper leur poste peuvent bénéficier d'une CRPE. D'une durée maximale de 18 mois, ce dispositif permet au salarié de se réadapter à son métier ou de se former à un nouveau métier.

Durant l'application de la CRPE, le salarié doit percevoir une rémunération qui ne peut pas être inférieure à celle qui lui était versée avant son arrêt de travail. Cette rémunération se compose :

- d'une indemnité réglée par l'Assurance maladie (égale à l'indemnité journalière allouée au salarié pendant l'arrêt de travail) ;
- d'une fraction de rémunération payée par l'employeur.

Précision : la CRPE peut se dérouler dans une autre entreprise. Dans ce cas, l'employeur, qui reste redevable de la rémunération de son salarié, facture à l'entreprise d'accueil la fraction de la rémunération, des cotisations sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

[Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, JO du 3](#)

[Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, JO du 17](#)

[Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022, JO du 17](#)

© 2022 Les Echos Publishing