

Essai Encadré : Comment l'organiser en amont ?

ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution : 24/03/2023

Pour les assurés sociaux en arrêt de travail qui présentent un risque de désinsertion professionnelle, le Code de la sécurité sociale prévoit que ces derniers puissent accéder à des actions de formation professionnelle continue mais aussi à d'autres actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil.

Ces actions de remobilisation précoce ont lieu durant l'arrêt de travail de l'assuré, et ce, sans perdre le bénéfice des indemnités journalières. Elles sont mises en œuvre à la demande de l'assuré et avec l'accord de son médecin traitant.

L'essai encadré s'inscrit dans le cadre de ces actions et dans un objectif de retour à l'emploi.

Articles [L. 323-3-1](#) et [L. 433-1 alinéa 4](#) du Code de la sécurité sociale.

Si l'essai encadré a dans un premier temps été expérimenté dans certaines régions (2013-2014 dans le Nord Picardie) avant d'être généralisé (en 2016), c'est bien la dernière loi « Santé-Travail » (la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail) qui est venue consacrer officiellement certaines mesures, dont ce dispositif, afin de **prévenir le risque de désinsertion professionnelle (PDP)**.

De manière générale, la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) ainsi que les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie ont – notamment – pour rôle de promouvoir et de mettre en œuvre la PDP afin de favoriser le maintien dans l'emploi de ses ressortissants dont l'état de santé est dégradé du fait d'un accident ou d'une maladie, d'origine professionnelle ou non... ; en lien (le cas échéant), avec les intervenants extérieurs qualifiés, les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la pré-orientation et de la réadaptation professionnelles.

Articles [L. 221-1, 3°](#) ; [L. 262-1](#) du Code de la sécurité sociale.

En application de la présente loi, le [décret n° 2022-373 du 16 mars 2022](#) est venu définir les modalités de mise en œuvre en particulier de l'essai encadré, du rendez-vous de liaison et du projet de transition professionnelle.

Après avoir rappelé les objectifs et le public visés par l'essai encadré (Cf. [Question / Réponse](#)), revenons ici sur les **modalités pratiques en amont permettant d'organiser l'essai encadré**.

1) Les conditions et procédure d'admission

Par principe, l'essai encadré est à l'initiative du salarié.

Toutefois, il peut être également proposé à ce dernier par le service social de l'assurance maladie, le service de prévention et de santé au travail (SPST) ou encore tout organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées (comme les Cap emploi ou encore Comète France dans les centres de soins de suite et de réadaptation...).

Dans tous les cas, l'essai encadré est mis en œuvre après réunion de plusieurs conditions :

- L'évaluation globale par le service social de l'Assurance maladie,
- Les accords des différents médecins concernés :
 - Médecin traitant,
 - Médecin conseil de l'Assurance maladie,
 - Médecin du travail assurant le suivi du salarié.

Article D. 323-6-3 du Code de la sécurité sociale.

La demande peut être adressée à la CPAM soit directement par le salarié, s'il est à l'origine de la demande, soit par l'intermédiaire du service qui l'accompagne susmentionné.

2) L'instruction de la demande

La demande du salarié fait l'objet d'une **instruction par l'Assurance maladie**.

En cas d'accord :

Il revient au service prestations de la CPAM, ou de la CGSS selon le cas, **d'informer, par courrier simple**, le salarié, et le cas échéant l'employeur, de son *accord pour la mise en œuvre de l'essai encadré*.

Charge alors à **l'employeur d'informer, à son tour, le médecin du travail** de l'application dudit dispositif.

En cas de refus :

La demande de l'assuré de réaliser un essai encadré peut toutefois faire l'objet d'un *refus de l'Assurance maladie*. Dans ce cas, la décision de refus de la Caisse est notifiée par courrier dans lequel sont précisés les **voies et délais de recours ainsi que le motif du refus**.

La décision de la CPAM ou de la CGSS constitue un avis administratif défavorable. La voie de recours ouverte est celle du **contentieux général de la sécurité sociale**. La commission de recours amiable (CRA) doit être saisie dans les 2 mois à compter de la notification de la décision contestée.

La décision de la CRA pourra faire l'objet d'une contestation devant le Tribunal judiciaire territorialement compétent dans les 2 mois à compter de la notification de la décision de la CRA.

Article D. 323-6-4 du Code de la sécurité sociale.

Pour conclure : Rappelons que l'essai encadré peut être réalisé :

- Soit au sein de l'entreprise du salarié ;
- Soit au sein d'une autre entreprise :
 - Si le projet de reclassement le justifie, le poste à tester n'existant pas dans l'entreprise d'origine ;
 - L'autre entreprise doit alors accepter de le recevoir pour tester un poste de travail.
 - **C'est le médecin du travail de l'entreprise d'origine qui donne son accord sur la mise en place de l'essai, en lien, si besoin avec le médecin du travail de l'entreprise d'accueil.**

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**