

## DÉCRET N° 2022-373 DU 16 MARS 2022 RELATIF À L'ESSAI ENCADRÉ, AU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ET AU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

**Céline CZUBA**, Responsable juridique de l'axe DST et Docteur en Droit  
- *ISTNF / Université Lille*

**Sophie FANTONI-QUINTON**, Professeur des Universités, Praticien  
Hospitalier, Docteur en Droit - *Université Lille / CHU Lille*

### INTRODUCTION

L'été dernier, le législateur a eu pour ambition de renforcer la prévention en santé au travail à travers la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#).

La présente loi qui comporte 5 titres et 40 articles vise en particulier :

- Le renforcement de la prévention au sein des entreprises et des services de prévention et de santé au travail (SPST) ;
- L'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, afin de prévenir la désinsertion professionnelle (PDP).

Si la plupart de ces dispositions doivent rentrer en vigueur au plus tard **le 31 mars 2022**, nous étions jusqu'à présent dans l'attente des décrets d'application de cette réforme « **Santé-Travail** ».

\*\*\*

Le 16 mars 2022, deux décrets, pris en application de la présente loi du 2 août 2021, sont parus au JORF :

- **Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 :**

Ce dernier précise les modalités relatives à la surveillance post-exposition (SPE) ; aux visites de pré-reprise (VPR) et de reprise (VR) ; ainsi que sur la mise en œuvre de la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE).

- **Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 :**

Celui-ci définit les modalités de mise en œuvre de l'essai encadré, du rendez-vous de liaison et du projet de transition professionnelle.

**À noter :** Les présentes dispositions réglementaires rentreront en vigueur le **31 mars 2022**.

\*\*\*

**Pour rappel :** Un premier décret en date du 23 décembre 2021, pris en application de la réforme « Santé-Travail » issue de la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#), était venu fixer la composition et préciser le fonctionnement des Comités de prévention et de santé au travail (sur le plan national : le CNPST ; sur le plan régional : le CRPST).

Cf. [Décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021](#) relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil d'orientation des conditions de travail et des comités régionaux ;

Pour en savoir plus, consulter sur **KALIPSO – Droit-Santé-Travail** un [Dossier Complet](#) sur la loi du 2 août 2021 portant réforme de la santé au travail.

\*\*\*

Dans cette deuxième note juridique, nous vous proposons de revenir sur les différentes dispositions du décret n° 2022-372 par un tableau comparant le droit positif [*applicable jusqu'au 31/03/2022*] et le droit prospectif [*applicable à partir du 31/03/2022*] du :

### **Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle**

Le présent décret a pour ambition de définir et/ou de préciser les règles applicables aux dispositifs suivants :

- 1) Le rendez-vous de liaison ;
- 2) Le projet de transition professionnelle ;
- 3) L'essai encadré.

Date d'application : 31 mars 2022 (*Sauf dispositions contraires et/ou précisions*)

\*\*\*

## Rendez-vous de Liaison – RDV liaison

### **CODE DU TRAVAIL**

**Première partie : Les relations individuelles de travail**

**Livre II : Le contrat de travail**

**Titre II : Formation et exécution du contrat de travail**

**Chapitre VI : Maladie, accident et inaptitude médicale**

**Section 1 : Absences pour maladie ou accident.**

### ***Ce que prévoit la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021***

**Art. L. 1226-1-3 :** Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une *durée fixée par décret*, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de *prévention de la désinsertion professionnelle*, dont celles prévues à [l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale](#), de l'examen de pré-reprise prévu à [l'article L. 4624-2-4](#) du présent code et des mesures prévues à [l'article L. 4624-3](#).

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Retrouver toute actualité droit santé travail sur

[www.kalipso.fr](http://www.kalipso.fr)



	DROIT POSITIF	DROIT PROSPECTIF
<b>1) RENDEZ-VOUS DE LIAISON</b>	<i>Néant</i>	<u>Art. D. 1226-8-1</u> – [NOUVEAUTE] :  La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de <b>30 jours</b> .
		<b>À noter : Dispositions qui s'appliqueront à partir du 31 mars 2022.</b>

## Projet de transition professionnelle

### **CODE DU TRAVAIL**

Sixième partie : La formation professionnelle tout au long de la vie  
Livre III : La formation professionnelle continue  
Titre II : Dispositifs de formation professionnelle continue  
Chapitre III : Le compte personnel de formation  
Section 2 : Projet de transition professionnelle  
Sous-section 1 : Mobilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle  
Paragraphe 1 : Conditions d'ancienneté

	<b>DROIT POSITIF</b>	<b>DROIT PROSPECTIF</b>
<b>2) PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE</b>	<p><b>Art. D. 6323-9 :</b>            I.- Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :</p> <p>1° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;</p> <p>2° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou</p>	<p><b>Art. D. 6323-9 :</b>            [...]</p> <p>[...]</p> <p>[...]</p>

## 2) PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

II.- Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée au I l'ancienneté acquise au titre :

1° D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article [L. 5134-20](#) ;

2° D'un contrat d'apprentissage mentionné à l'article [L. 6221-1](#) ;

3° D'un contrat de professionnalisation mentionné à l'article [L. 6325-1](#) ;

4° D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;

5° D'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

III.- Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

[Ajout] Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas pour un salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail et dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, une absence au travail résultant d'une MP ou une absence au travail d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, résultant d'un AT, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

[...]

[...]

[...]

[...]

[...]

[...]

[...]

**À noter : Disposition qui s'appliquera le [31 mars 2022](#).**

## Essai encadré

### CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Livre III : Dispositions relatives aux assurances sociales et à diverses catégories de personnes rattachées au régime général

Titre II : Assurance maladie

*Chapitre 3 : Prestations en espèces*

### *Ce que prévoit la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021*

**Art. L. 323-3-1, 1°** : Le versement de l'indemnité journalière (IJ) ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue ... ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM (...) participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur et au le médecin du travail.

Les actions d'accompagnement auxquelles la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article peut participer à la demande de l'assuré comprennent notamment :

1° L'essai encadré, organisé selon des modalités définies par décret ;

[...].

**DROIT POSITIF**

**DROIT PROSPECTIF**

Néant

**Art. D. 323-6 - [NOUVEAUTE]** :

I.- Le bénéfice de l'essai encadré mentionné au 1° de l'article L. 323-3-1 est ouvert, à sa demande, au salarié relevant du régime général, aux bénéficiaires d'un contrat

<h3>3) ESSAI ENCADRÉ</h3>		<p>mentionné aux articles <a href="#">L. 1251-1</a> et <a href="#">L. 6221-1</a> du code du travail ou au stagiaire de la formation professionnelle, en arrêt de travail.</p> <p>Il permet au bénéficiaire, <i>d'évaluer</i>, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, <i>la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé</i>.</p>
	Néant	<p><b><a href="#">Art. D. 323-6-1</a> - [NOUVEAUTE] :</b>          Au cours de l'essai encadré, le versement des IJ et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu dans les mêmes modalités que celles respectivement prévues aux articles <a href="#">L. 321-1</a> et <a href="#">L. 433-1</a> du présent code et à l'article <a href="#">L. 1226-1</a> du code du travail.          L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.</p>
	Néant	<p><b><a href="#">Art. D. 323-6-2</a> - [NOUVEAUTE] :</b>          En cas d'AT survenu ou de MP constatée au cours de la période de l'essai encadré, la déclaration d'AT mentionnée à l'article <a href="#">L. 441-2</a> est faite par l'entreprise auprès de laquelle l'assuré réalise l'essai encadré.</p>
	Néant	<p><b><a href="#">Art. D. 323-6-3</a> - [NOUVEAUTE] :</b>          L'essai encadré est mis en œuvre à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation par le service social mentionné au 4° de l'article <a href="#">L. 215-1</a>, avec <b>l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.</b></p>

<h3>3) ESSAI ENCADRÉ</h3>		Il peut être proposé à l'assuré par le service social mentionné au 4° de l'article <a href="#">L. 215-1</a> , le <i>service de prévention et de santé au travail</i> , ou les organismes mentionnés à l'article <a href="#">L. 5214-3-1</a> du code du travail
	Néant	<p><a href="#">Art. D. 323-6-4</a> - [NOUVEAUTE] :</p> <p>La décision de refus de la CPAM ou de la caisse générale de sécurité sociale de la demande de l'assuré de réaliser un essai encadré est <i>motivée</i> et précise les <i>voies et délais de recours</i>.</p>
	Néant	<p><a href="#">Art. D. 323-6-5</a> - [NOUVEAUTE] :</p> <p>La durée de l'essai encadré ne peut excéder <b>14 jours ouvrables</b>, renouvelable dans la limite <b>d'une durée totale de 28 jours ouvrables</b>.</p>
	Néant	<p><a href="#">Art. D. 323-6-6</a> - [NOUVEAUTE] :</p> <p>Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une <b>convention</b> formalisant les engagements des partenaires, mentionnés à l'article <a href="#">D. 323-6-3</a> et du tuteur mentionné à l'article <a href="#">D. 323-6-7</a>.</p>
	Néant	<p><a href="#">Art. D. 323-6-7</a> - [NOUVEAUTE] :</p> <p>Le bénéficiaire est suivi par un <b>tuteur</b> au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré.</p> <p>À l'issue de la période, un <b>bilan de l'essai encadré</b> est réalisé par le tuteur en lien avec le bénéficiaire.</p> <p>Le <b>bilan est communiqué au médecin du travail de l'employeur</b>, ainsi qu'à celui de <b>l'entreprise d'accueil le cas échéant</b>, au service social mentionné au 4° de l'article <a href="#">L. 215-1</a> et, le cas échéant, aux organismes mentionnés à l'article <a href="#">L. 5214-3-1</a> du code du travail.</p>

### 3) ESSAI ENCADRÉ

#### *Prestations maladies en espèces*

##### Art. D. 622-10 :

**En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique** faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière est attribuée à l'assuré pendant une durée limitée et dans les conditions prévues à la présente sous-section si la reprise du travail est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ou si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour reprendre une activité compatible avec son état de santé.

L'exigence d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet précédant immédiatement la reprise à temps partiel n'est pas opposable aux assurés atteints d'une *affection de longue durée* donnant lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L. 324-1, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection.

Le montant de cette IJ est égal à la moitié du montant de l'indemnité journalière prévu à l'article L. 622-1.

### 3) ESSAI ENCADRÉ

L'IJ pour reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique peut être servie au titre d'une ou plusieurs maladies ou accidents dans la limite de 90 jours, sans préjudice des durées prévues au 4° de l'article [R. 323-1](#). Lorsque le travailleur indépendant ne relevant pas de l'article L. 640-1 est atteint d'une affection donnant lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L. 324-1, l'IJ pour reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique peut être servie pendant 270 jours sur la période prévue au 2° de l'article R. 323-1, majorée d'un an.

[Art. D. 622-10-1](#) - [NOUVEAUTE] :

Les assurés mentionnés à l'article [L. 622-1](#) ont droit aux IJ mentionnées à l'article [L. 323-3-1](#), à l'exception de celles versées dans le cadre des actions mentionnées aux 1° [*Relatif à l'Essai Encadré*] et 2° [] dudit article.

**À noter : Dispositions qui s'appliqueront aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.**

## ESSAI ENCADRE

### CODE DU TRAVAIL

#### Partie réglementaire

Première partie : Les relations individuelles de travail

Livre II : Le contrat de travail

Titre IV : Contrat de travail à durée déterminée

Chapitre II : Conclusion et exécution du contrat

Section 1 : Conditions de recours

Sous-section 1 : Cas de recours

#### DROIT POSITIF

#### DROIT PROSPECTIF

### 3) ESSAI ENCADRÉ

#### Art. D. 1242-3 :

En application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :

1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

2° Élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

3° Étrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;

#### Art. D. 1242-3 :

[...]

[...]

[...]

[...]

	<p>4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;</p> <p>5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article <u>L. 5213-3</u> ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.</p>	<p>[...]</p> <p>Suppression du 5°</p>
		<p>À noter : Disposition applicable <u>à compter du 31 mars 2022.</u></p>

\*\*\*