

## CRPE : Pour qui ? Pourquoi ?

ISTNF Droit Santé Travail-17/05/2023

La **loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** pour renforcer la prévention en santé au travail vise en particulier à soutenir l'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, afin de prévenir la désinsertion professionnelle (PDP).

Ainsi, en vue d'améliorer et de faciliter la mise en œuvre des actions de promotions et d'accompagnement de la PDP, certaines mesures existantes ont été modifiées ; c'est notamment le cas de la **convention de rééducation professionnelle en entreprise – CRPE**.

Dispositif de l'Assurance maladie, la Convention remplace le contrat de rééducation professionnelle en entreprise.

Les contours de cette CRPE ont par la suite été précisés par le **décret n° 2022-372 du 16 mars 2022**. Les modalités d'application sont désormais codifiées non seulement dans le *Code de la sécurité sociale* (article **R. 323-3** ; **R. 323-3-1** et **R. 433-15**) mais aussi dans le *Code du travail* au sein d'une *nouvelle sous-section 2 « CRPE »* (**articles R. 5213-15 et suivants**).

A travers une série de Questions / Réponses, nous vous proposons de revenir sur les modalités pratiques de la CRPE.

\*\*\*

### 1. Les bénéficiaires de la CRPE

#### Avant la loi du 2 août 2021 :

La CRPE s'adressait aux seuls salariés déclarés inaptes et bénéficiant de la **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** et ayant fait l'objet d'une **orientation par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**.

#### Depuis le décret ° 2022-372 du 16 mars 2022 :

Cette reconnaissance et cette orientation avec l'avis de la CDAPH ne sont plus obligatoirement nécessaires pour bénéficier et réaliser la CRPE (**article R. 5213-16 du Code du travail**).

En effet, désormais, la CRPE s'adresse aux salariés, en *arrêt de travail pour maladie « simple »* ou *AT/MP*, avec ou sans *RQTH* ; et :

- Déclarés **inaptes** en application de l'article **L. 4624-4 du Code du travail**, et qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail ;
- Pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de pré-reprise notamment, identifié un **risque d'inaptitude**.

### Article L. 5213-3 du Code du travail.

**A noter :** les travailleurs indépendants ne peuvent pas bénéficier de la CRPE (**article D. 622-10-1 du Code de la sécurité sociale**).

\*\*\*

## 2. Les objectifs visés par la CRPE ?

La CRPE permet à ces salariés précités, dont la reprise dans leur emploi est incertaine du fait de leur état de santé, **d'apprendre un nouveau métier** soit dans leur entreprise d'origine soit dans une nouvelle entreprise.

**Outils de formation, la CRPE doit ainsi faciliter le retour à l'emploi des salariés susmentionnés**, qui présentent un risque de désinsertion professionnelle.

La CRPE constitue ainsi une **formation pratique et tutorée** qui peut être complétée par de la formation professionnelle continue et à l'issue de laquelle le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences, mais aussi de l'expérience d'un nouveau métier.

\*\*\*

### Pour conclure :

En principe préparée avant la fin de l'arrêt de travail, la CRPE est mise en œuvre à l'issue de l'arrêt de travail ; et elle est formalisée sous la forme d'une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la CPAM. Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle et le montant et les conditions dans lesquelles la CPAM verse au salarié l'indemnité journalière.

Articles **L. 323-3-1** et **L. 433-1 alinéa 4** du Code de la sécurité sociale.

Le salarié, comme l'employeur, peuvent être accompagnés dans cette démarche par le service de prévention et de santé au travail (SPST) ou le service social de l'Assurance maladie, en lien le cas échéant avec l'organisme de placement spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapés, tel que Cap emploi ou Comète France.

\*\*\*

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**