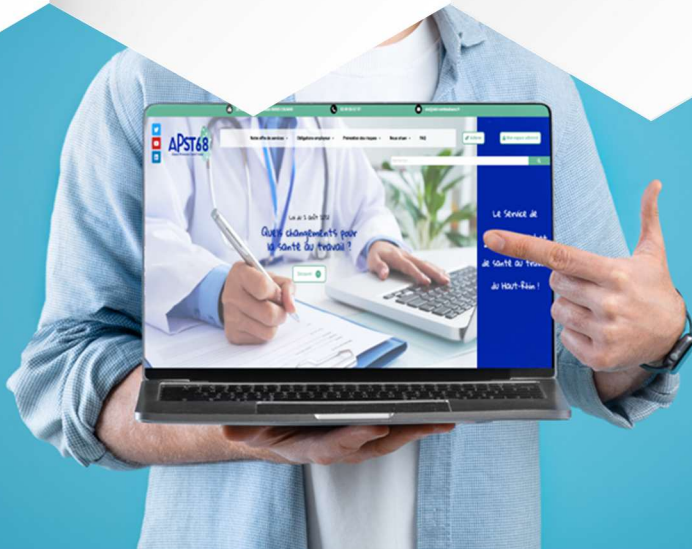


Découvrez nos autres brochures et nos newsletters sur notre site !

 <https://www.apst68.fr>



**APST68**

Alsace Prévention Santé Travail



Brochure de  
prévention



Convention de  
Rééducation  
Professionnelle  
en entreprise

Un outil pour le maintien dans l'emploi des salariés

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.

Le Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 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. Egalement régie par les articles L5213-3-1 et R5213-15 et suite du code du travail.



Ne pas jeter sur la voie publique (article L.541-10-1 du Code de l'Environnement)

V.2023-10

## → La CRPE, c'est quoi ?

La CRPE (Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise) est un dispositif de l'Assurance Maladie destiné aux salariés déclarés inaptes ou à risque d'inaptitude leur permettant de :

- Se réhabituer à son poste dans son entreprise d'origine
- Apprendre une nouvelle profession dans son entreprise d'origine
- Apprendre une nouvelle profession dans une autre entreprise

La CRPE est une formation pratique et tutorée, qui peut être complétée par de la formation professionnelle et à l'issue de laquelle, le salarié dispose non seulement de nouvelles compétences mais aussi de l'expérience dans le métier.



## → Qui peut en bénéficier ?

Salariés en RQTH ou non, déclarés inaptes ou à risque d'inaptitude constatée par le médecin du travail (notamment en visite de pré-reprise), et en arrêt de travail pour maladie ou MP/AT



**Les travailleurs indépendants ne sont pas concernés par ce dispositif**

## → Mise en œuvre de la CRPE ?

l'accès à la CRPE se fait, à la demande de l'assuré au service social de l'assurance maladie, après l'accord du médecin traitant/prescripteur, du service médical de la CPAM et la validation par l'Assurance maladie.

La CRPE est mise en place à l'issue d'un arrêt de travail et formalisée par une convention entre la CPAM, l'employeur et le salarié, avec un avenant au contrat de travail. La DREETS doit être informée. CAP Emploi peut intervenir en appui.

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

Les CSE doivent être consultés (article L. 2312-14 du code du travail) de manière générale, dans le cadre de leur rôle de facilitation et remise au travail des personnes en difficultés de santé. S'il y a une autre entreprise d'accueil, une convention de mise à disposition de main d'œuvre est rédigée.

## → Quelle est la durée du CRPE ?

La CRPE est renouvelable et ne peut excéder 18 mois (dans la limite d'un cumul d'IJ depuis le début de l'arrêt < 3 ans, hors AT).

## → Quelle rémunération pour le salarié ?

Durant la CRPE, le salarié perçoit une rémunération correspondant au montant des indemnités journalières versées par sa caisse d'assurance maladie et d'un complément versé par son employeur.

Un cumul est possible avec une rente AT/MP (article R443-2 du code de la sécurité sociale



## → Que devient le contrat de travail du salarié ?

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 conserve tous ses droits.

## → Que se passe-t-il en cas d'arrêt de travail ?

La CRPE est suspendue pendant l'arrêt de travail. L'arrêt de travail n'a pas d'impact sur la durée de la CRPE qui est prolongé du nombre de jours d'arrêt

## → Peut-on stopper la CRPE avant son terme ?

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.

En cas d'embauche dans la nouvelle entreprise, le salarié doit démissionner et informer la CPAM, pendant les 3 premiers mois, la CPAM poursuit le versement des IJ.