

Les dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a mis l'accent sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Ce sujet touche aussi bien des salariés en arrêt de travail que des salariés reconnus inaptes ou risquant d'être exclus de l'emploi en raison de leur état de santé ou d'un handicap. Précisées par deux décrets du 16 mars 2022¹, ces nouvelles dispositions instaurent ou modifient plusieurs dispositifs destinés à favoriser le maintien en emploi.

Les rôles de l'employeur et du service de prévention et de santé au travail (SPST) sont précisés et des outils permettent de préparer le retour à l'emploi des travailleurs en arrêt de travail (essai encadré, rendez-vous de liaison) ou de favoriser la formation de ceux dont l'état de santé risque de compromettre leur capacité à poursuivre leur activité (convention de rééducation professionnelle, projet de transition professionnelle)².

L'accompagnement par l'employeur et le service de prévention et de santé au travail (SPST)

Le rendez-vous de liaison

(articles R. 4624-33-1 et L. 1226-1-3 du Code du travail)

Créé par la loi du 2 août 2021 précitée, le rendez-vous de liaison, qui n'est pas un rendez-vous médical, s'adresse à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail, continu ou discontinu, d'au moins 30 jours. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou peut être demandé par le salarié.

Cet échange vise à maintenir un lien entre l'employeur et le salarié absent. Il permet également de renseigner le salarié sur les outils mobilisables pour prévenir la désinsertion professionnelle tels que :

- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) participe (telles que prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité sociale : convention de rééducation professionnelle et essai encadré) ;
- l'existence d'un examen de préreprise (prévu à l'article R. 4624-20 du Code du travail) ;
- la possibilité de bénéficier de mesures d'aménagement de son poste et du temps de travail.

Le rendez-vous de liaison est facultatif puisque le salarié peut refuser d'y participer. Néanmoins, l'employeur doit prévenir celui-ci par tout moyen de son existence et de la possibilité de solliciter son organisation. Lorsqu'il est demandé ou accepté par le salarié, l'employeur doit lui proposer une date de

rencontre (de préférence sous un délai de 15 jours³), en présentiel ou à distance.

En outre, dans la mesure où le SPST est associé à l'organisation du rendez-vous de liaison, il incombe à l'employeur de l'avertir 8 jours⁴ avant la tenue de celui-ci. Même si sa présence n'est pas obligatoire, le SPST participe « en tant que de besoin » au rendez-vous de liaison. À cet égard, le ministère chargé du Travail précise que le SPST peut :

- préparer des documents informatifs sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de préreprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le requiert, par le biais d'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire ou de la cellule PDP⁵.

La cellule pluridisciplinaire de PDP

(article L. 4622-8-1 du Code du travail et instruction DGT/Cnam du 26 avril 2022 relative aux modalités de mise en œuvre des cellules de PDP au sein des SPST)

Si, en pratique, de telles cellules existaient déjà dans certains SPST, la loi du 2 août 2021 a rendu obligatoire leur création au sein des SPST interentreprises. Elles ont vocation à apporter aux situations individuelles des travailleurs suivis des solutions personnalisées et de proximité, formalisées dans un plan de retour à l'emploi.

Ainsi, le SPST doit comprendre une cellule pluridisciplinaire de PDP chargée :

- de proposer des actions de sensibilisation ;
- d'identifier les situations individuelles ;
- de proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ;
- de participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de PDP.

Les dispositifs pouvant être mis en place

L'essai encadré

(articles D. 323-6 à D. 323-6-7 du Code de la Sécurité sociale)

D'abord expérimenté par les CPAM, le dispositif de l'essai encadré fait désormais l'objet de dispositions réglementaires afin de faciliter la remobilisation d'un salarié en arrêt de travail sur un poste compatible avec son état de santé.

Tout salarié relevant du régime général (y compris les apprentis, intérimaires, stagiaires de la formation professionnelle) et en arrêt de travail peut bénéficier d'un essai encadré sur un poste de travail adapté à ses restrictions médicales. Ce dispositif lui permet de tester sa capacité à reprendre son ancien poste ou un nouveau poste, avec ou sans aménagement, voire de préparer une reconversion professionnelle. L'essai peut être effectué aussi bien dans l'entreprise du salarié que dans une autre entreprise, si le projet de reclassement le justifie ou que le poste ou les aménagements à tester n'existent pas dans l'entreprise d'origine.

Le dispositif est en principe mobilisé à la demande du salarié après une évaluation globale de sa situation par le service social de l'Assurance maladie, avec l'accord des différents médecins concernés (médecin traitant, médecin conseil et médecin du travail assurant le suivi du salarié). Il peut aussi être proposé par les SPST, le service social de l'Assurance maladie ou par un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

D'une durée maximale de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables, il est renouvelable une fois dans la limite de 28 jours. Durant cet essai, le

NOTES

1. Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise et décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.

2. Les nouveautés relatives au suivi individuel de l'état de santé des salariés (visites de préreprise, de reprise et de mi-carrière) ont déjà été abordées dans l'article paru dans la même rubrique du n° 839 (juillet-août 2022) de Travail & Sécurité.

3. Délais indicatifs donnés par le ministère chargé du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/questions-reponses-sur-les-mesures-relatives-a-la-prevention-de-la-desinsertion>.

4. *ibid.*

5. À noter que le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

salarié est accompagné par un tuteur désigné par l'employeur de l'entreprise d'accueil et continue de percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'entreprise dans laquelle l'essai encadré est réalisé ne verse pas de rémunération à ce titre.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise

(articles L. 1226-1-4, L. 5213-3-1, R. 5213-15 et R. 5213-17 du Code du travail)

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) est un dispositif proposé par l'assurance maladie visant à faciliter le retour à l'emploi d'un salarié qui ne peut pas ou risque de ne pas pouvoir reprendre son activité à l'issue d'un arrêt de travail.

Initialement réservée aux salariés en situation de handicap, la CRPE s'adresse désormais aux salariés déclarés inaptes par la médecine du travail ou pour lesquels, lors de la visite de préreprise, a été identifié un risque d'inaptitude. L'accès à ce dispositif se fait à la demande de l'assuré, après l'accord du médecin traitant/prescripteur et la validation de sa caisse d'assurance maladie.

À noter : la CRPE peut être proposée avant la fin de l'arrêt de travail par le service social de l'assurance maladie, les SPST ou encore par les organismes spécialisés dans le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

La CRPE est conclue entre le salarié, l'entreprise (qui peut être l'employeur habituel ou une entreprise d'accueil) et la caisse d'affiliation de l'assuré pour



une durée maximale de 18 mois, déterminée en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place. Les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle doivent également être déterminées dans la convention.

L'objectif est de réaccoutumer le bénéficiaire à son poste, ou de le former à un nouveau métier dans son entreprise d'origine ou dans une autre entreprise via des formations pratiques tutorées dispensées en leur sein ou par des organismes extérieurs.

Lorsque la rééducation est réalisée dans l'entreprise d'origine, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui ne peut modifier la rémunération prévue par celui-ci.

Si elle est réalisée dans une autre entreprise, les modalités du prêt de main-d'œuvre à but non lucratif s'appliquent. Une convention de mise à disposition est alors signée entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil selon des modalités prévues à l'article L. 8241-2 du Code du travail.

À la fin de la CRPE, le bénéficiaire peut réintégrer son entreprise d'origine à son poste ou à un autre poste équivalent⁶, ou alors être recruté par l'entreprise d'accueil.

Dans la mesure où la conclusion d'une CRPE n'entraîne ni suspension, ni rupture du contrat de travail, le salarié est rémunéré pendant toute la durée de sa mise en œuvre. La prise en charge du salaire est alors partagée entre l'Assurance maladie et l'employeur :

- l'Assurance maladie verse au salarié concerné des indemnités journalières (IJ) dont le montant est égal à celui de celles perçues pendant l'arrêt de travail précédant la signature de la convention ;
- quant à l'employeur, il doit compléter les IJ versées de façon que la rémunération perçue par le salarié ne soit pas inférieure au salaire qu'il recevait avant l'arrêt de travail précédant la mise en place de la CRPE. Dans le cadre d'une mise à disposition du salarié à une autre entreprise, l'employeur du salarié doit facturer à cette dernière la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

Le projet de transition professionnelle

(articles L. 6323-16 à L. 6323-17-6, D. 6323-9, R. 6323-10, R. 6323-10-1 et R. 6323-10-4 du Code du travail)

Le projet de transition professionnelle permet à chaque salarié d'utiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) pour financer des formations certifiantes en adéquation avec un nouveau projet professionnel, dès lors qu'il justifie d'une activité d'au moins deux ans consécutifs (dont un an minimum au sein de la même entreprise). Par dérogation, les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi échappent à cette condition d'ancienneté.

Depuis le 31 mars 2022, les salariés ayant été en arrêt de travail peuvent également bénéficier de cette

NOTES

6. En général, il s'agit d'un poste qui nécessite des compétences et des qualifications similaires à celles du poste précédemment occupé par le bénéficiaire de la convention.

7. Aussi nommées commissions paritaires interprofessionnelles régionales.

dérogation, sous réserve d'une durée minimale d'absence.

Plus précisément, la condition d'ancienneté de deux ans n'est pas requise si, dans les 24 mois qui précèdent la demande de projet de transition professionnelle, un salarié a connu une absence au travail pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 6 mois (consécutifs ou non) résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel, quelle que soit la nature du contrat de travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit, par écrit, demander une autorisation d'absence à son employeur :

- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus ;
- 60 jours avant si la formation dure moins de 6 mois ou que celle-ci se déroule à temps partiel.

La demande de congé doit comporter la date du début de la formation, l'intitulé et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable. L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande et l'absence de réponse vaut autorisation. Toutefois, l'employeur peut également :

- refuser d'accorder le congé en cas de non-respect des conditions de forme et d'ancienneté ;
- différer le bénéfice du congé, pour une durée maximale de 9 mois, s'il apparaît que l'absence nuit à la production et à la bonne marche de l'entreprise et/ou en cas de salariés simultanément absents (de sorte que dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2% de l'effectif total ; dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois). Ce report doit être motivé et avoir fait l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) lorsque celui-ci existe.

Si l'absence est acceptée par l'employeur, le salarié dépose une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle auprès de l'association Transitions Pro (ATpro)⁷ de sa région (lieu de résidence principale ou lieu de travail) qui est notamment chargée d'instruire les demandes et de vérifier la cohérence et la pertinence du projet de transition professionnelle.

À noter : la taille de l'entreprise conditionne les modalités de prise en charge de la rémunération du bénéficiaire.

Durant la formation, le bénéficiaire passe sous le statut de stagiaire de la formation continue tout en restant salarié de l'entreprise : son contrat de travail est alors simplement suspendu jusqu'à sa réintégration dans l'entreprise sur son poste de travail ou à un poste équivalent. Sous réserve de son assiduité en formation, le bénéficiaire a droit à une rémunération mensuelle égale à un pourcentage de son salaire moyen au cours d'une période de référence. ■