

FAQ

Le Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)*

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CONTRAT ?

Le CRPE est un contrat de travail à durée déterminée - CDD :

- d'une durée fixée par les parties (employeur, salarié, CPAM)
- généralement comprise entre 3 mois et 1 an, renouvelable, mais ne pouvant excéder 18 mois,
- soit conclu avec l'entreprise d'origine avec une suspension du contrat initial et maintien des droits de ce contrat,
- soit avec une autre entreprise, après rupture du contrat initial au motif du licenciement pour inaptitude. Dans ce cas prévoir une durée minimale du CRPE pour permettre l'ouverture d'un droit aux allocations chômage.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ POUR L'ENTREPRISE ?

Toutes les entreprises peuvent bénéficier de contrat de rééducation professionnelle en entreprise après acceptation de la Direccte.

QUELS SONT LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ POUR LE SALARIÉ ?

Le contrat de rééducation professionnelle est destiné aux personnes assurées sociales qui, pour des raisons de santé, ont perdu la possibilité d'exercer leur emploi.

Tout salarié remplissant les conditions suivantes :

- en arrêt de travail indemnisé avant la mise en place du contrat,
- bénéficiaire d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la MDPH,

- orienté vers un CRPE avec l'accord de la CDAPH,
- pour qui le médecin du travail a émis une présomption de réserves d'aptitude à l'exercice de sa profession.

Il n'est pas nécessaire que le médecin du travail prononce une inaptitude dans le cadre de la réaccoutumance à l'ancien poste. Néanmoins, l'esprit du dispositif est bien de réserver le dispositif du CRPE à des assurés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail et qui seraient déclarés inaptes si le CRPE n'était pas mis en place.

LE SALARIÉ DOIT-IL PASSER UNE VISITE DE REPRISE ?

Le salarié en CRPE n'est plus en arrêt de travail, et l'entreprise doit organiser la visite de reprise.

QUEL ACCOMPAGNEMENT EST MIS EN PLACE PENDANT LE CRPE ?

Il prévoit une formation pratique tutorée, éventuellement complétée par une formation professionnelle théorique.

QUELLES SONT LES PRESTATIONS DONT BÉNÉFICIE LE SALARIÉ PENDANT LE CRPE ?

Le salarié pendant son CRPE bénéficie des prestations des assurances Maladie, Maternité, Invalidité, Décès et AT-MP.

Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise n'interrompt pas le versement de la rente ou de la pension d'invalidité.

- La période de contrat est validée pour le calcul des droits à pension retraite,
- L'entreprise n'a aucune répercussion sur sa tarification AT/MP.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LE CRPE ?

Le salarié est rémunéré dès le 1^{er} jour de l'activité de rééducation professionnelle, sans application du délai de carence :

- Le CRPE équivaut à une reprise de travail, la recherche d'ouverture de droits au delà de 6 mois d'arrêt en maladie n'est donc pas nécessaire.
- Une rémunération partagée, basée sur le salaire de la future profession de l'assuré,
- Une répartition entre indemnités journalières et salaire à 50/50 entre l'organisme d'Assurance Maladie et l'employeur pendant toute la durée du contrat,
- L'indemnité journalière de l'Assurance maladie n'excède pas le montant de l'indemnité journalière initiale versée durant l'arrêt de travail à l'origine de l'incapacité. Ce montant reste identique pendant toute la durée du contrat,
- En cas d'arrêt de travail pendant le CRPE un nouveau calcul de l'indemnité journalière est réalisé,
- Le versement des indemnités journalières sera effectué, a posteriori, sur présentation de l'attestation de l'employeur, pour le mois échu.

L'employeur intègre l'indemnisation sur le bulletin de salaire en tant qu'indemnité Sécurité Sociale et le cas échéant la caisse déduit de son indemnisation la pension d'invalidité ou la rente AT-MP due au salarié.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE SALARIÉ EST EN ARRÊT DE TRAVAIL PENDANT LE CRPE ?

Le salarié en arrêt perçoit des indemnités journalières (maladie ou accident du travail/ maladie professionnelle) s'il répond aux conditions. Le contrat est suspendu le temps de l'arrêt de travail et est prolongé du nombre de jours d'arrêt.

LE SALARIÉ PEUT-IL PRENDRE DES CONGÉS PENDANT LE CRPE ?

En accord avec l'employeur et en fonction de la convention collective applicable, le salarié peut prendre des congés pendant le contrat.

L'indemnisation de la Caisse Primaire est suspendue et c'est l'employeur qui prend en charge le salaire le temps des congés payés. À la reprise, le contrat est réactivé et est prolongé du nombre de jours de congés pris.

LE CRPE PEUT-IL ÊTRE RENOUELÉ ?

En accord avec le médecin du travail et le salarié, l'entreprise peut demander à la Cpm une prolongation du contrat. La répartition de la rémunération entre la Cpm et l'employeur sera revue.

LE CRPE EST-IL CUMULABLE AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Le CRPE peut être mis en place à l'issue d'une reprise du travail à temps partiel dans un but thérapeutique.

Il peut également se cumuler avec les aides de l'Agefiph, une convention cadre Handicap ou un accord agréé.

