



Témoignages employeurs :

« Le CRPE est une bouffée d'air car son principal atout est de donner du temps non seulement au salarié mais aussi à l'entreprise »

« Ce dispositif nous a permis d'éviter des licenciements pour inaptitude et de reclasser nos salariés sur des postes adaptés et aménagés »

« Nous avons un délai très court pour réinsérer notre collaborateur sans solution de reclassement immédiate, le CRPE nous a permis de le tester sur différents postes de travail afin de lui trouver un poste pérenne »

Une action réalisée
avec le concours
des organismes suivants :



Pour tout renseignement :

Un site UNIQUE : ameli.fr

> Loire-Atlantique

- Tél. 0 811 709 714
- pdpcpam44@cpam-loireatlantique.cnamts.fr

0 811 709 714 Service 0,06 € / min
+ prix appel

> Maine-et-Loire

- maintien-emploi@cpam-maineeetloire.cnamts.fr

> Mayenne

> Sarthe

- maintien-emploi@cpam-lemans.cnamts.fr

> Vendée

- maintien-emploi@cpam-laroche.cnamts.fr

3646 Service 0,06 € / min
+ prix appel



Employeurs :

Tout savoir sur le CRPE

Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise

Votre salarié est en arrêt de travail et il ne pourra plus exercer son métier. Ce contrat vous permet d'accompagner votre salarié en le réadaptant à son ancienne profession ou en le reclassant sur un nouveau métier compatible avec son état de santé.

» Quelles sont les caractéristiques du contrat ?

C'est un contrat de travail à durée déterminée, renouvelable une fois, signé par vous-même, votre salarié, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Il est conclu pour une durée de 3 mois à 1 an selon la situation de votre salarié. Ce contrat suspend temporairement le contrat de travail initial.

» 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 Direction du Travail (DIRECCTE).

» Quels sont les critères d'éligibilité pour mon salarié ?

Le médecin du travail doit émettre une présomption de réserves d'aptitude à l'exercice de sa profession. Il doit être reconnu travailleur handicapé par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou en voie de reconnaissance. Il doit être en arrêt de travail indemnisé avant la mise en place du contrat.

» Quel est le statut de mon salarié pendant le CRPE ?

Le statut de « salarié » ne change pas.

» Quelles sont les conditions d'accompagnement à prévoir pour mon salarié ?

Vous pouvez mettre en place une formation pratique en entreprise, éventuellement complétée par une formation théorique en externe si vous le reclassiez. Vous pouvez également mettre en place un tutorat ou tout autre forme d'accompagnement afin de le réaccoutumer à son ancien métier.

» Quelle est la rémunération de mon salarié pendant le CRPE ?

Dans le cas d'une réadaptation, la rémunération du salarié reste inchangée. Dans le cas d'un reclassement, la rémunération est celle prévue par votre convention collective, correspondant au premier échelon de la catégorie professionnelle. En fin de contrat, le salaire doit être égal à celui fixé pour la qualification atteinte.

» Quelles sont les conditions de financement du CRPE ?

La rémunération est financée, pour partie par vous-même et au maximum pour partie par la CPAM dont dépend votre salarié. Les modalités peuvent être différentes selon les départements. Notre indemnisation vous est directement reversée. Tous nos contrats sont obligatoirement soumis à subrogation.

» Comment dois-je intégrer cette indemnisation dans le bulletin de salaire ?

Cette indemnisation est due à votre salarié mais nous vous la reversons dans le cadre de la subrogation tous les mois sur présentation du bulletin de salaire. Elle est donc à intégrer en tant qu'indemnité Sécurité Sociale. Pour plus d'information, vous devez vous rapprocher de votre comptable. Attention, nous déduisons de notre indemnisation la pension ou la rente due à votre salarié.

» Que se passe-t-il si mon salarié est en arrêt de travail pendant le CRPE ?

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

» Est-ce que mon salarié peut prendre des congés pendant le CRPE ?

Si votre convention collective le permet, il peut prendre des congés. L'indemnisation de la Caisse Primaire est suspendue et vous prenez intégralement en charge son salaire le temps des congés payés. A sa reprise, le contrat est réactivé et est prolongé du nombre de jours de congés pris.

» Mon salarié doit-il passer la visite de reprise ?

Votre salarié n'est plus en arrêt de travail, vous devez organiser sous 8 jours la visite de reprise.

» Le CRPE a-t-il une répercussion sur ma tarification AT/MP ?

Vous n'avez aucune répercussion sur votre tarification AT/MP.

» Comment peut-on prolonger le CRPE ?

En accord avec le médecin du travail et votre salarié, vous pouvez demander une prolongation du contrat. Elle doit être sollicitée directement auprès du chargé d'insertion, au moins un mois avant la fin du contrat. Le taux de prise en charge de l'indemnisation de la Caisse Primaire peut être réduit dans le cadre d'un renouvellement.

» Le contrat peut-il être rompu avant son terme ?

Ce contrat peut être rompu avec l'accord des deux parties (vous-même et votre salarié). D'autres conditions d'interruption existent, vous pouvez vous renseigner auprès du référent PDP de votre CPAM.

» Le CRPE est-il cumulable avec d'autres dispositifs de maintien dans l'emploi ?

Le CRPE peut être mis en place après que votre salarié ait bénéficié d'une reprise à temps partiel thérapeutique. Il peut être mis en place pour votre salarié déclaré invalide (pas de critère de catégorie d'invalidité). Il peut également se cumuler avec les aides de l'Agefiph ou de votre convention cadre Handicap.

» À qui m'adresser pour de plus amples informations ?

Votre référent est le chargé d'insertion.