

## Article L5213-3-1 du Code du travail

Date de mise à jour : 18 Avril 2023

### Notre analyse

Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ou un salarié considéré en risque d'inaptitude lors d'une visite de pré-reprise par le médecin du travail peut conclure avec son employeur et l'Assurance maladie une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE).

Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles l'Assurance maladie verse au salarié ses indemnités journalières pendant la durée de la convention.

La CRPE peut s'effectuer dans l'entreprise actuelle du salarié ou dans une nouvelle entreprise. Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail, qui ne modifie pas la rémunération prévue par celui-ci. Lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié, elle est effectuée selon les modalités de mise à disposition prévues à l'article L. 8241-2 du Code du travail.

Lorsque le salarié présente sa démission à l'issue d'une rééducation professionnelle afin d'être embauché dans une autre entreprise, il continue à bénéficier de ses indemnités journalières.

Lorsque le salarié a effectué sa CRPE au sein d'une entreprise qui n'est pas son employeur et qu'il est embauché pour effectuer dans cette entreprise un emploi similaire à celui qu'il occupait pendant la période de rééducation, la durée de la mise à disposition est intégralement déduite de la période d'essai du salarié.

Le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 précise les modalités de mise en œuvre de la convention de rééducation professionnelle en entreprise.

## Article L5213-3-1 du Code du travail

I. La convention de rééducation professionnelle en entreprise est conclue entre l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale. Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière mentionnée au même article L. 323-3-1.

II. Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui ne peut modifier la rémunération prévue par celui-ci.

Lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié, elle est effectuée selon les modalités de mise à disposition prévues à l'article L. 8241-2.

III. Lorsque le salarié présente sa démission mentionnée à l'article L. 1237-1 à l'issue d'une rééducation professionnelle afin d'être embauché par une autre entreprise, il continue à bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque l'entreprise mentionnée au premier alinéa du présent III a assuré la rééducation professionnelle et que l'embauche est effectuée dans un emploi similaire à celui occupé par le salarié pendant la période de rééducation, la durée de la mise à disposition est intégralement déduite de la période d'essai.

IV. Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article.

### Des outils utiles à la mise en oeuvre



Questions-réponses sur les  
mesures relatives à la  
prévention de la  
désinsertion  
professionnelle issues de la  
loi du 2 août 2021

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Contrat de rééducation  
professionnelle en  
entreprise :  
accompagnement vers un  
emploi adapté

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



La convention de  
rééducation  
professionnelle en  
entreprise- Faciliter le  
retour à l'emploi par la  
formation

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)