

Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle
(JO du 17 mars 2022)

Suivi des évolutions réglementaires

Rappel ci-dessous des dispositions législatives issues de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 sur ce sujet

Nouveau Art. L. 1226-1-3 Code du travail

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un **rendez-vous de liaison** entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de préreprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Article L. 5213-6-1 Code du travail

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

À la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2. Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Article L. 6323-17-2 du Code du travail

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret. La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'article L. 5212-13, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi, ni pour le salarié ayant connu, dans les vingt-quatre mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, soit une absence au travail résultant d'une maladie

17 mars 2022

professionnelle, soit une absence au travail supérieure à une durée fixée par décret résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

II.-Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6. Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu à l'article L. 6323-17-1, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Les modalités d'accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d'Etat. Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales mentionnées à l'article L. 6323-17-6 est mis en œuvre par France compétences. Ses règles de création et d'alimentation sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Article L. 323-3-1 CSS

Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale mentionnée à l'article L. 752-1 du présent code participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le et au médecin du travail.

Les actions d'accompagnement auxquelles la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article peut participer à la demande de l'assuré comprennent notamment :

1° L'essai encadré, organisé selon des modalités définies par décret ;

2° La convention de rééducation professionnelle mentionnée à l'article L. 5213-3-1 du code du travail, qui donne lieu au versement d'indemnités selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

Ces actions se font en lien avec les acteurs de la compensation du handicap et les acteurs de la réadaptation selon les territoires.

Dispositions réglementaires avant décret précité	Dispositions réglementaires issues du décret précité Entrée en vigueur le 31 mars 2022
Essai encadré	
	<p>Nouveau Art. D. 323-6 du Code de la sécurité sociale – I. – Le bénéfice de l’essai encadré mentionné au 1° de l’article L. 323-3-1 est ouvert, à sa demande, au salarié relevant du régime général, au bénéficiaire d’un contrat mentionné aux articles L. 1251-1 et L. 6221-1 du code du travail et au stagiaire de la formation professionnelle, en arrêt de travail.</p> <p>Il permet au bénéficiaire, d’évaluer, pendant l’arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d’une autre entreprise, la compatibilité d’un poste de travail avec son état de santé.</p> <p>Nouveau Art. D. 323-6-1 du Code de la sécurité sociale – Au cours de l’essai encadré, le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l’indemnité complémentaire est maintenu dans les mêmes modalités que celles respectivement prévues aux articles L. 321-1 et L. 433-1 du présent code et à l’article L. 1226-1 du code du travail. L’entreprise dans laquelle l’assuré effectue l’essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.</p> <p>Nouveau Art. D. 323-6-2 du Code de la sécurité sociale – En cas d’accident du travail survenu ou de maladie professionnelle constatée au cours de la période de l’essai encadré, la déclaration d’accident de travail mentionnée à l’article L. 441-2 est faite par l’entreprise auprès de laquelle l’assuré réalise l’essai encadré.</p> <p>Nouveau Art. D. 323-6-3 du Code de la sécurité sociale – L’essai encadré est mis en œuvre à la demande de l’assuré, après une évaluation globale de sa situation</p>

par le service social mentionné au 4o de l'article L. 215-1, avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. Il peut être proposé à l'assuré par le service social mentionné au 4o de l'article L. 215-1, le service de prévention et de santé au travail, ou les organismes mentionnés à l'article L. 5214-3-1 du code du travail.

Nouveau Art. D. 323-6-4 du Code de la sécurité sociale – La décision de refus de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la caisse générale de sécurité sociale de la demande de l'assuré de réaliser un essai encadré est motivée et précise les voies et délais de recours.

Nouveau Art. D. 323-6-5 du Code de la sécurité sociale – La durée de l'essai encadré ne peut excéder quatorze jours ouvrables, renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-huit jours ouvrables.

Nouveau Art. D. 323-6-6 du Code de la sécurité sociale – Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires mentionnés à l'article D. 323-6-3 et du tuteur mentionné à l'article D. 323-6-7.

Nouveau Art. D. 323-6-7 du Code de la sécurité sociale – Le bénéficiaire est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré. A l'issue de la période, un bilan de l'essai encadré est réalisé par le tuteur en lien avec le bénéficiaire. Le bilan **est communiqué au médecin du travail de l'employeur**, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social mentionné au 4° de l'article L. 215-1 et, le cas échéant, aux organismes mentionnés à l'article L. 5214-3-1 du code du travail.

Nouveau Art. D. 622-10-1 du Code de la sécurité sociale – Les assurés mentionnés à l'article L. 622-1 ont droit aux indemnités journalières mentionnées à l'article L. 323-3-1, à l'exception de celles versées dans le cadre des actions mentionnées aux 1o et 2o dudit article.

	<p><i>Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.</i></p>
<p>Article D. 1242-3 du Code du travail</p> <p>En application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :</p> <p>1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;</p> <p>2° Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;</p> <p>3° Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;</p> <p>4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;</p> <p>5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 5213-3 ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.</p>	<p>Article D. 1242-3 du Code du travail</p> <p>En application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :</p> <p>1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;</p> <p>2° Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;</p> <p>3° Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;</p> <p>4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;</p> <p>5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 5213-3 ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.</p>
<p>Rendez-vous de liaison</p>	
	<p>Nouveau Art. D. 1226-8-1 du code du travail – La durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de trente jours.</p>

Projet de transition professionnelle

Article D6323-9 du Code du travail

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

II.-Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée au I l'ancienneté acquise au titre :

1° D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-20 ;

2° D'un contrat d'apprentissage mentionné à l'article L. 6221-1 ;

3° D'un contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 ;

4° D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;

5° D'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

III.-Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Article D6323-9 du Code du travail

I.-Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

1° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas pour un salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail et dans les vingt-quatre mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ou une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non, résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

II.-Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée au I l'ancienneté acquise au titre :

1° D'un contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionné à l'article L. 5134-20 ;

2° D'un contrat d'apprentissage mentionné à l'article L. 6221-1 ;

3° D'un contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 ;

4° D'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire ;

5° D'un contrat de travail à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

III.-Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

17 mars 2022

Observations :

Le décret définit les règles applicables à l'essai encadré mentionné à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, au rendez-vous de liaison mentionné à l'article L. 1226-3 du code du travail et au projet de transition professionnelle mentionné à l'article L. 6323-17-2 du même code. Il fixe la durée maximale de l'essai encadré et ses conditions de bénéfice, la durée de l'arrêt de travail qui rend possible l'organisation du rendez-vous de liaison et la durée de l'arrêt de travail qui permet au salarié de bénéficier du dispositif de transition professionnelle sans condition d'ancienneté.

Concernant l'essai encadré :

L'essai encadré est un dispositif de l'Assurance Maladie permettant à un assuré en arrêt de travail de tester ses capacités à reprendre un poste de travail dans son entreprise ou dans une autre entreprise, sans perdre le bénéfice de ses indemnités journalières.

Ce dispositif est désormais formalisé dans le code de la sécurité sociale.

Concernant le rendez-vous de liaison :

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail commençant à partir du 31 mars 2022.

17 mars 2022
