

## Aide mobilisable :

# Le Contrat de Rééducation en Entreprise (CRE)



## Aide mobilisable : Le contrat de Rééducation en Entreprise (CRE)

*Ce mois-ci, nous vous proposons de revenir sur une aide mobilisable, sous-utilisée car la constitution des dossiers reste encore difficile. Néanmoins, dans le cadre de collaboration et partenariat entre la CARSAT et le SAMETH, nous travaillons sur des procédures pour la mise en place de ce dispositif.*

*Cette aide est une aide du droit commun, et non plus une aide AGEFIPH, qui fait intervenir différents acteurs comme la CARSAT, la CPAM, la DIRECCT UT 49 et enfin la MDPH.*

### Les objectifs

Le contrat de rééducation en entreprise a pour objectifs :

- La réadaptation ou l'adaptation au poste de travail tenu dans le métier antérieur,
- L'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier en cas d'invalidité à la profession exercée antérieurement.

Le CRE chez l'employeur est considéré comme un reclassement professionnel identique à un reclassement effectué en Centre de reclassement professionnel.

Ce contrat est obligatoirement assorti d'une formation en milieu ordinaire afin de permettre au bénéficiaire de retrouver un emploi compatible avec son état de santé, il peut être complété de cours théoriques.

La rééducation professionnelle est accordée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) au niveau de la MDPH.

### Les principaux partenaires

- **Le médecin du travail** : souvent à l'origine du signalement d'une nécessité de reclassement professionnel, il précise l'intérêt du CRE dans la compensation de la situation de handicap.
- **Le SAMETH** : il est l'interlocuteur de l'employeur, il négocie avec lui la possibilité de mettre en place un CRE.
- **Le service social CARSAT** : il est le référent social du salarié, et à ce titre, l'accompagne et évalue ses besoins.
- **La CPAM** : elle a un rôle administratif et financier, et participe financièrement à la prise en charge du CRE par le biais de prestations légales et/ou supplémentaires. Elle signe le CRE et en informe le service médical.
- **Le service médical de la CPAM** : il est consulté par le service administratif de la CPAM lorsque le salarié est en arrêt dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Remarque : il n'est pas consulté lorsque l'arrêt est lié au risque maladie).
- **La MDPH** : elle décide de la Réinsertion du Travailleur Handicapé (RTH) et de l'orientation vers un CRE.
- **La DIRECCT UT 49** : elle contrôle et signe le CRE.

### Les bénéficiaires

Le CRE est ouvert à toute personne devenue par suite d'un accident ou de maladie, inapte à exercer sa profession ou ne pouvant plus le faire qu'après une nouvelle adaptation.

Ce sont des salariés qui dépendent du régime général reconnus travailleurs handicapés par la CDAPH :

- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- Titulaires d'une pension d'invalidité,
- Bénéficiaires d'une carte d'invalidité,
- Bénéficiaires de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé).

### La nature et la durée du contrat

Le CRE est un contrat de travail à durée déterminée, renouvelable pouvant déboucher sur un CDI, il peut également s'agir d'une convention aménageant un contrat de travail existant. Il peut être effectué dans l'entreprise initiale ou dans le cadre d'une nouvelle embauche. En règle générale, les CRE ont une durée de 6 mois renouvelable (soit 1 an).

Il est conclu entre :

- L'employeur,
- Le salarié,
- L'organisme de sécurité social qui verse les II.

Il est soumis pour accord et visa à la DIRECCTE.

Il mentionne précisément :

- La nature de la prise en charge,
- La qualification professionnelle visée,
- La durée du contrat et la répartition des heures travaillées,
- La rémunération et les charges respectives de l'entreprise et la CPAM,
- La formation dispensée.

### La rémunération

Selon la situation initiale (maladie ou AT/MP), la prise en charge du CRE par la CPAM sera différente. Aujourd'hui, il est plus aisé de mettre en place un CRE dans le contexte d'un AT/MP, ceci pour raison de ligne et fonds budgétaires disponibles.

Le principe, dans le cadre AT/MP, est qu'il y a un partage de la rémunération du salarié entre la CPAM et l'entreprise, souvent au démarrage 50% employeur et 50% CPAM. Au fur et à mesure du CRE, la part de l'employeur augmente. L'action est transparente pour le salarié qui perçoit son salaire dans son intégralité.

*Actuellement le SAMETH est sur le projet de mise en place de CRE. Lors d'un prochain article, nous vous les présenterons à titre d'exemple.*

**L'équipe du SAMETH**  
[a.viaudjouan@sameth49.net](mailto:a.viaudjouan@sameth49.net)