

Maintien en emploi : L'essai encadré

Qu'est-ce que l'essai encadré ?

L'essai encadré est un dispositif de l'Assurance Maladie déployé dans le cadre d'un arrêt de travail indemnisé.

Il s'applique donc **toujours pendant un arrêt de travail**.

Son objectif est d'**évaluer les capacités de retour à l'emploi** sur le même poste, ou sur un autre poste :

- > Tester la capacité du salarié à reprendre son poste, ou à travailler sur un autre poste.
- > Reprendre confiance, après une absence plus au moins longue.
- > Si besoin, proposer des aménagements de poste nécessaires à la réalisation du travail.
- > Mettre en évidence des freins/difficultés potentiels et proposer des solutions adaptées (par exemple : formation, en vue d'une reconversion professionnelle).
- > Voire, se remettre en arrêt maladie, si la reprise effective s'avère incompatible avec l'état de santé réel.



À qui s'adresse ce dispositif ?

Pour rappel, le risque de désinsertion professionnelle concerne tout travailleur, qui en raison de son état de santé, présente une limitation de sa capacité à se maintenir au poste occupé (HAS 2019).

L'essai encadré peut être mis en œuvre par tout salarié présentant un risque de désinsertion professionnelle :

- > **Titulaire d'un contrat de travail**, CDI, CDD, apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle.
- > **En arrêt de travail** total ou partiel (en temps partiel thérapeutique ou en reprise de travail léger).
- > **Indemnisé par la CPAM** au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Les modalités de mise en place

L'essai encadré nécessite un accord conjoint : le médecin traitant, le médecin conseil et le médecin du travail de l'employeur et du salarié concerné.

La décision de mise œuvre revient à la commission de la cellule PDP, de la CPAM de domiciliation du salarié.

Cette action de remobilisation précoce est mise en place, pour une période de **3 à 14 jours**. Elle est **renouvelable une fois** et est également **fractionnable**. Pendant un arrêt de travail, le salarié peut bénéficier de plusieurs essais encadrés, dans le cas où sa situation évolue.

Le plus souvent, ce dispositif est mis en œuvre dans l'entreprise du salarié. Il peut également avoir lieu dans une autre entreprise, avec l'objectif de valider un nouveau projet professionnel.

Quel statut, pendant l'essai encadré ?

Pendant l'essai encadré, le salarié reste en arrêt de travail et par conséquent, il n'y a pas de changement à prévoir concernant sa rémunération.

La CPAM continue de verser des indemnités journalières.

Démarches et accompagnement spécifique par IPAL

IPAL accompagne ses entreprises adhérentes et leurs salariés, dans la mise en œuvre de l'essai encadré.

Un accompagnement de proximité

Avant toute chose, le médecin du travail ou le service social d'IPAL prennent le temps de s'entretenir avec l'employeur et avec le salarié, afin de **fixer les modalités de l'essai encadré** :

- > Le poste exercé, la durée de l'essai, les horaires de travail, les aménagements de postes éventuels, les objectifs et les attentes du salarié et de l'employeur.

Si possible, nous recommandons que chaque salarié soit accompagné, pour qu'il se sente en confiance et qu'il reprenne une activité progressivement et sans exigence de productivité.

Pendant toute la période de l'essai encadré, nos équipes restent disponibles. L'équipe pluridisciplinaire se déplace 1 à 2 fois sur site, propose des pistes d'aménagements de poste et dresse le bilan.



Finalité du bilan de fin d'essai

Le bilan réalisé en fin d'essai encadré, permet de se demander si l'expérience a été concluante, **tant pour le salarié, que pour l'employeur**.

A l'issue de ce bilan, le médecin du travail dispose de vrais arguments, vis à vis de la reprise du travail et des conditions de cette reprise (aménagement de poste...). Le cas échéant, les conclusions peuvent conduire à proposer d'autres solutions :

- > Un reclassement interne (quand cela est possible)
- > La mise en place d'un temps partiel thérapeutique
- > Une reconversion professionnelle, etc.

Témoignages :

Monsieur D, salarié de Franprix distribution, 46 ans, manutentionnaire, a été victime d'un accident du travail qui a endommagé sa jambe et son pied gauche. Il a effectué un essai encadré d'une durée de 14 jours, dans la même entreprise, mais sur un poste administratif de gestionnaire de stocks. Six mois plus tard, nous l'avons contacté, pour évaluer sa situation professionnelle :

« Je suis ravi, cet essai encadré m'a permis de retrouver un travail dans la même entreprise qui est compatible avec ma pathologie. Mon nouveau poste m'évite les allers retours comme je faisais avant et je suis content d'avoir pu rester dans l'entreprise dans laquelle je travaille, depuis 15 ans. J'ai évité le licenciement pour inaptitude, Tout le monde était content. »

Madame T, 63 ans, comptable chez l'entreprise W., en arrêt de travail depuis 1 an et 3 mois, du fait de douleurs au dos. Madame T. ne dispose pas de tous ses trimestres, pour obtenir la retraite. Par conséquent, il a fallu réfléchir à sa reprise du travail. L'ergonome d'IPAL s'est rendu sur site et a préconisé des aménagements de poste : pas de port de charges de plus de 3 kg, ainsi que l'attribution d'un siège ergonomique.

« J'ai tout de suite accepté cet essai. Cette entreprise c'est comme une famille. Le point positif est que j'ai pu essayer, ça m'a permis de voir ce que je pouvais faire, ou ne pas faire. Je me suis rendu compte que je pouvais reprendre 4h mais j'ai un peu peur de reprendre plus que 4H. Mais au moins j'ai fait le premier pas de reprendre mon travail et ça va. »

Pour en savoir plus, sur l'essai encadré, contactez votre médecin du travail, notre Service social, ou notre chargée de maintien dans l'emploi : service.social@ipal.fr

Fiches d'information associées :

- > Le maintien dans l'emploi
- > La RQTH
- > La visite de pré reprise (employeurs)
- > La visite de pré reprise (salariés)

