

L'employeur peut-il proposer une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas imposer une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques. Seul le salarié peut en faire la demande sur base d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que cette reprise favorisera l'amélioration de son état de santé. Ce dispositif, appelé **RPTRT** (reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques), a remplacé depuis janvier 2019 l'ancien mi-temps thérapeutique.

L'accord de l'employeur reste obligatoire pour permettre l'aménagement du travail à temps partiel, mais cette reprise ne peut résulter que d'une initiative du salarié. La Caisse nationale de santé doit également donner son accord sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale. L'employeur doit s'abstenir de toute pression directe ou indirecte visant à influencer la décision du salarié. Toute proposition unilatérale de l'employeur sans demande préalable du salarié expose l'entreprise à un risque de contentieux pour non-respect des droits du salarié et atteinte aux principes d'égalité de traitement.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** est une mesure mise en place par la loi du 10 août 2018 permettant à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité professionnelle lorsque cette reprise est reconnue comme favorisant l'amélioration de son état de santé. Contrairement au travail à temps partiel ordinaire, la RPTRT maintient le salarié sous statut d'incapacité de travail totale.

Le salarié perçoit durant cette période l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la Caisse nationale de santé à hauteur de 100%, y compris pour les heures effectivement travaillées. Cette reprise peut être progressive et modulable selon l'évolution de l'état de santé. Le dispositif s'inscrit dans une démarche de maintien dans l'emploi et de prévention de la rupture professionnelle pour les salariés confrontés à une incapacité prolongée.

Ce dispositif a remplacé l'ancien mi-temps thérapeutique qui existait avant 2019 et fonctionnait différemment, avec une rémunération partagée entre employeur et CNS.

Questions fréquentes

Comment se déroule la procédure de demande de RPTRT ?

Le salarié adresse une demande écrite à la CNS sur formulaire standardisé avec le certificat médical de son médecin traitant. La CNS sollicite l'accord de l'employeur puis transmet au Contrôle médical pour avis. La reprise ne peut débuter qu'après réception de l'accord écrit de la CNS, aucune reprise rétroactive n'est possible.

L'employeur peut-il proposer une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques ?

Non, l'employeur ne peut ni proposer ni imposer une RPTRT. Seul le salarié peut en faire la demande sur base d'un certificat médical de son médecin traitant. L'employeur doit s'abstenir de toute pression directe ou indirecte et ne peut que donner son accord sur l'aménagement du temps de travail une fois la demande formulée par le salarié.

Qu'est-ce que la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) au Luxembourg ?

La RPTRT est une mesure permettant à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité professionnelle lorsque cette reprise favorise l'amélioration de son état de santé. Le salarié reste sous statut d'incapacité de travail totale et perçoit 100% de l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS, y compris pour les heures travaillées.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une reprise progressive du travail thérapeutique ?

Le salarié doit être en incapacité de travail depuis au moins un mois sur les trois mois précédant la demande. Il faut un accord tripartite : demande du salarié avec certificat médical, accord de l'employeur sur l'aménagement du poste, et autorisation de la CNS sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Conditions d'exercice

L'accès à la RPTRT est strictement encadré. Le salarié doit être en incapacité de travail depuis au moins un mois sur les trois mois précédant la demande. Seul le salarié peut initier la démarche, sur base d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que la reprise progressive favorisera l'amélioration de son état de santé.

L'accord tripartite est obligatoire : le salarié fait la demande, l'employeur doit accepter l'aménagement du temps de travail, et la CNS doit donner son accord sur avis favorable du Contrôle médical de la sécurité sociale. L'employeur ne peut ni proposer ni imposer cette mesure de sa propre initiative.

Voici un tableau comparatif entre l'ancien dispositif (avant 2019) et le dispositif actuel :

Critère	Mi-temps thérapeutique (avant 2019)	RPTRT (depuis 2019)
Initiative	Salarié avec accord employeur et <u>CNS</u>	Salarié avec accord employeur et <u>CNS</u>
Statut	Reprise effective du travail à 50%	Incapacité de travail totale maintenue
Rémunération	50% employeur + 50% <u>CNS</u>	100% indemnité pécuniaire <u>CNS</u>
Modulation	Généralement fixe à 50%	Progressive et adaptable
Comptabilisation incapacité	50% du temps seulement	100% du temps
Protection licenciement	Protection limitée	Protection article <u>L.121-6</u> applicable

Modalités pratiques

Le salarié adresse une demande écrite à la CNS sur formulaire standardisé « Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques », accompagné du certificat médical de son médecin traitant. L'employeur est sollicité pour donner son accord sur l'organisation pratique de la reprise progressive, en tenant compte des nécessités de service et des possibilités d'aménagement du poste.

La CNS transmet ensuite la demande au Contrôle médical de la sécurité sociale qui rend un avis. La réponse est transmise dans les meilleurs délais au salarié et à l'employeur. La reprise ne peut débuter qu'après réception de l'accord écrit de la CNS. Toute reprise rétroactive est impossible.

Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié est considéré comme étant en incapacité de travail totale et doit fournir des certificats médicaux d'incapacité à 100% de façon continue et ininterrompue. Toute interruption de l'incapacité de travail (par exemple, prise d'un congé légal) met fin à la mesure.

Voici les données chiffrées à connaître :

Élément	Durée/Montant	Base légale
Condition préalable	1 mois d'incapacité sur les 3 derniers mois	Article 14bis CSS
Durée maximale indemnisation	78 semaines sur période de 104 semaines	Article 14 CSS
Indemnité versée	100% de l'indemnité pécuniaire de maladie	Article 14bis CSS
Protection contre licenciement	26 semaines d'incapacité continue	Article <u>L.121-6</u> Code travail
Délai de réponse <u>CNS</u>	Meilleurs délais (non fixé légalement)	Pratique administrative

L'organisation du temps de travail, la durée, les horaires et les modalités de réintégration doivent être formalisés par écrit. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et garantir la confidentialité des informations médicales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de traiter toute demande de RPTRT avec diligence, neutralité et confidentialité. L'évaluation des possibilités d'aménagement du poste doit se faire en concertation avec le salarié. La consultation du médecin du travail peut être utile pour identifier les aménagements appropriés, bien que ce dernier ne puisse pas vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie.

L'employeur doit impérativement s'abstenir de toute pression ou incitation, directe ou indirecte, visant à influencer la décision du salarié concernant la RPTRT. En cas de refus d'accorder l'aménagement demandé, la motivation doit reposer sur des raisons objectives et documentées, telles que l'impossibilité réelle d'organiser le travail progressif sans préjudice grave pour l'entreprise ou l'absence de poste adapté disponible.

Il est conseillé de documenter par écrit toutes les étapes du processus : réception de la demande, analyse des possibilités d'aménagement, décision et justification. Cette traçabilité permet de prévenir tout risque de contentieux et démontre le respect des obligations légales. Le respect des obligations en matière de confidentialité des données de santé demeure impératif.

Enfin, l'employeur doit être conscient que durant la RPTRT, le salarié conserve les protections liées à son statut d'incapacité de travail, notamment la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue, à condition que les obligations d'information aient été respectées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 14bis du Code de la sécurité sociale	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)
Article 14 du Code de la sécurité sociale	Indemnité pécuniaire de maladie (durée 78 semaines/104)
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre licenciement pendant incapacité (26 semaines continues)
Article <u>L.321-1</u> et suivants du Code du travail	Services de santé au travail et surveillance médicale
Loi du 10 août 2018	Loi modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive en cas d'incapacité prolongée
Article 169 des Statuts <u>CNS</u>	Ancien dispositif de congé thérapeutique à mi-temps (abrogé)

L'employeur ne peut en aucun cas proposer ou imposer une RPTRT sans demande expresse et volontaire du salarié appuyée par un certificat médical. Tout manquement à cette règle expose l'entreprise à un risque de contentieux pour discrimination ou non-respect des droits du salarié en matière de santé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.