

Quels sont les effets de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques sur le contrat de travail ?

Réponse courte

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** n'entraîne pas la suspension ni la modification du contrat de travail initial. Le salarié reste lié à son employeur avec un temps de travail réduit, validé médicalement par la **CNS** et accepté par l'employeur. Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié est considéré en **incapacité totale de travail** et doit fournir un certificat médical à 100%.

La rémunération est assurée à **100% par la CNS** (indemnité pécuniaire de maladie) ou par l'employeur selon la phase d'indemnisation. La période de RPTRT est **comptabilisée intégralement** dans les 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines. Les droits à congé annuel sont calculés au prorata du temps travaillé, mais la période est assimilée à du travail effectif pour l'ancienneté.

Le salarié en RPTRT ne bénéficie pas de la protection renforcée contre le licenciement prévue pour l'incapacité de travail, car la reprise du travail lève cette protection. L'égalité de traitement et la confidentialité des données médicales doivent être strictement respectées.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** est un dispositif instauré par la loi du 10 août 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2019, permettant à un salarié en incapacité de travail de reprendre son activité professionnelle à temps partiel ou réduit pour favoriser sa guérison. Cette mesure remplace l'ancien mi-temps thérapeutique qui existait avant 2019.

La RPTRT vise à faciliter la réinsertion professionnelle progressive du salarié tout en contribuant à l'amélioration de son état de santé, en limitant le stress lié à la reprise complète immédiate du rythme professionnel. Le dispositif est flexible et s'adapte à l'évolution de l'état de santé du salarié, sans pourcentage de temps de travail prédéfini.

Le salarié en RPTRT est considéré comme étant en **incapacité totale de travail** durant toute la période, contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique où il était considéré comme partiellement apte.

Questions fréquentes

Comment est rémunéré un salarié en RPTRT et qui paie l'indemnisation ?

Le salarié en RPTRT est rémunéré à 100% par la CNS (indemnité pécuniaire de maladie) ou par l'employeur s'il est encore dans les 77 premiers jours de maintien du salaire. La période de RPTRT compte intégralement dans les 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines.

Le salarié en RPTRT bénéficie-t-il de la protection contre le licenciement ?

Non, le salarié en RPTRT ne bénéficie pas de la protection renforcée contre le licenciement prévue pour l'incapacité de travail, car la reprise du travail lève cette protection. L'employeur peut licencier le salarié pour des motifs personnels ou économiques en respectant les procédures légales habituelles.

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

La RPTRT est un dispositif instauré en 2019 permettant à un salarié en incapacité de travail de reprendre son activité professionnelle à temps partiel ou réduit pour favoriser sa guérison. Le salarié reste considéré en incapacité totale de travail (100%) et son contrat initial n'est ni suspendu ni modifié.

Quelles sont les conditions pour bénéficier de la reprise progressive du travail thérapeutique ?

Le salarié doit être en incapacité de travail depuis au moins 1 mois sur les 3 derniers mois, obtenir l'accord obligatoire de son employeur, l'approbation du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS) et l'accord de la CNS. Le médecin traitant doit certifier que la reprise progressive aura un effet bénéfique sur la santé.

Conditions d'exercice

L'accès à la RPTRT est soumis à plusieurs conditions cumulatives strictes :

Conditions médicales :

- Le salarié doit être en incapacité de travail au moment de la demande
- Il doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins **1 mois au cours des 3 mois** précédant la demande
- Le médecin traitant doit certifier que la reprise progressive aura un effet bénéfique sur l'état de santé du salarié

Conditions administratives :

- L'accord préalable de l'employeur est **obligatoire**
- L'approbation du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)** est requise
- L'accord de la **CNS** doit être obtenu avant de débiter la RPTRT
- Le formulaire standardisé "Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques" doit être complété et signé par le médecin traitant, le salarié et l'employeur

Comparaison dispositifs	Mi-temps thérapeutique (avant 2019)	RPTRT (depuis 2019)
Taux de reprise	Fixe : 50%	Flexible, adapté à l'état de santé
Statut du salarié	Partiellement incapable	Incapacité totale de travail (100%)
Indemnisation	Partagée : 50% employeur + 50% <u>CNS</u>	100% <u>CNS</u> (ou employeur selon phase)
Comptabilisation	50% dans les semaines d'indemnisation	100% dans les 78 semaines sur 104
Certificat médical	Incapacité partielle	Incapacité totale obligatoire

Modalités pratiques

Procédure de demande :

1. Le salarié consulte son médecin traitant qui complète le formulaire RPTRT
2. Le salarié et le médecin signent le formulaire
3. Le salarié remet le formulaire à l'employeur pour accord et signature
4. Le formulaire complet est envoyé à la CNS (Département Prestations en espèces, L-2980 Luxembourg)
5. La CNS saisit le CMSS pour avis médical
6. La CNS notifie sa décision au salarié et à l'employeur
7. La RPTRT peut débuter **uniquement après réception de l'accord écrit de la CNS**

Élément	Détail	Base légale
Durée d'incapacité préalable	Minimum 1 mois sur les 3 derniers mois	Loi du 10 août 2018
Période d'indemnisation maximale	78 semaines sur 104 semaines	Code de la sécurité sociale
Comptabilisation RPTRT	100% intégrée dans les 78 semaines	Statuts <u>CNS</u>
Rémunération	100% <u>CNS</u> ou employeur selon phase	Article <u>L.121-6</u> Code du travail
Certificat médical requis	Incapacité totale (100%) obligatoire	Statuts <u>CNS</u>
Délai d'accord <u>CNS</u>	Variable, dès que possible	Procédure administrative <u>CNS</u>

Pendant la RPTRT :

- Le contrat de travail initial demeure en vigueur sans modification
- Le temps de travail est adapté progressivement selon l'état de santé (pas de taux fixe)
- Le salarié doit fournir un **certificat d'incapacité de travail à temps complet (100%)**
- Le régime de sortie des malades ne s'applique pas pendant la RPTRT
- L'indemnisation est assurée à 100% par la CNS (indemnité pécuniaire de maladie) ou par l'employeur si le salarié est encore dans la période de maintien du salaire (77 premiers jours)
- La période de RPTRT compte **intégralement** dans le calcul des 78 semaines d'indemnisation sur 104 semaines
- Les droits à congé annuel sont calculés au prorata du temps de travail effectif
- La période est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté

Fin de la RPTRT :

- Amélioration de l'état de santé : reprise à temps plein possible (avis médecin du travail si nécessaire)
- Aggravation : retour en incapacité totale avec nouveau certificat médical
- Interruption par un congé ou autre absence : le dispositif prend fin automatiquement
- Atteinte des 78 semaines d'indemnisation : fin de la prise en charge

Pratiques et recommandations

Formalisation et traçabilité : Il est fortement recommandé de documenter par écrit toutes les étapes du processus RPTRT : demande initiale, accords obtenus, modalités pratiques de la reprise (horaires, organisation du travail), suivi médical et évolution de l'état de santé du salarié. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contentieux et assure la sécurité juridique.

Adaptation du poste de travail : L'employeur doit adapter l'organisation du travail en concertation avec le salarié pour faciliter la reprise progressive. Bien que le salarié soit en incapacité totale, il travaille effectivement à temps réduit. Il convient donc d'organiser les tâches de manière réaliste et compatible avec son état de santé. Le dialogue avec le médecin du travail peut être utile pour identifier les aménagements nécessaires.

Protection contre le licenciement : Attention : la RPTRT constitue une **reprise effective du travail**. Le salarié ne bénéficie donc **plus** de la protection contre le licenciement prévue à l'article [L.121-6](#) du Code du travail pendant la période d'incapacité. L'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié pour des motifs personnels ou économiques, en respectant les procédures légales habituelles.

Confidentialité et égalité de traitement : Les informations médicales relatives à la RPTRT doivent rester strictement confidentielles et ne peuvent être communiquées qu'aux personnes habilitées (service RH, médecin du travail). Le salarié en RPTRT doit bénéficier de l'égalité de traitement par rapport aux autres salariés, notamment en matière de droits sociaux et d'évolution professionnelle.

Points de vigilance : Si un congé légal, une période de repos ou toute autre interruption de l'incapacité de travail survient pendant la RPTRT, le dispositif prend **automatiquement fin**. Les démarches doivent alors être reprises depuis le début si le salarié souhaite bénéficier à nouveau de la RPTRT. L'employeur doit également surveiller la durée totale d'indemnisation (78 semaines sur 104) pour anticiper l'échéance éventuelle de la fin de la prise en charge.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 10 août 2018	Modification du Code du travail et du Code de la sécurité sociale en matière de maintien du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas d'incapacité prolongée (entrée en vigueur : 1er janvier 2019)
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection en cas d'incapacité de travail (obligations d'information, maintien du salaire jusqu'à 77 jours, protection contre le licenciement de 26 semaines)
Article <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification du contrat de travail (toute modification en défaveur du salarié d'une clause essentielle doit être notifiée)
Article 14bis du Code de la sécurité sociale	Dispositions relatives à la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques
Statuts de la <u>CNS</u>	Modalités pratiques de la RPTRT, conditions d'indemnisation, obligations du salarié
Article 9 RGPD	Protection des données médicales (catégories particulières de données à caractère personnel)

La RPTRT compte intégralement dans les 78 semaines d'indemnisation. L'employeur doit anticiper l'approche de cette limite et informer le salarié. Toute interruption du certificat d'incapacité (congé, absence) met automatiquement fin au dispositif.

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.