

# Le salarié doit-il signer un avenant au contrat pour une reprise progressive du travail thérapeutique ?

## Réponse courte

Non, le salarié ne doit pas signer d'avenant au contrat pour la **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)**. Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique, le **contrat de travail reste inchangé** lors de la mise en place du RPTRT. Cette mesure, introduite en 2019, constitue juridiquement une période d'**incapacité de travail totale**, même si le salarié travaille partiellement.

La procédure nécessite l'**accord tripartite** (salarié, employeur, CNS) formalisé via le formulaire standardisé de demande. L'employeur doit marquer son accord écrit sur ce formulaire, qui est ensuite transmis à la CNS. Une fois l'accord de la CNS obtenu sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS), le salarié peut débiter sa reprise progressive sans modification contractuelle.

Le salarié reste **indemnisé à 100% par la CNS** pendant toute la durée du RPTRT et doit fournir un certificat d'incapacité de travail à temps complet. Cette période est intégralement comptabilisée dans le calcul de la période d'indemnisation maximale de 78 semaines sur 104 semaines. L'absence de modification contractuelle simplifie la procédure administrative tout en protégeant les droits du salarié.

## Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** est un dispositif introduit par la loi du 10 août 2018 (en vigueur depuis le 1er janvier 2019) qui remplace l'ancien mi-temps thérapeutique. Il permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité professionnelle lorsque cette reprise est médicalement reconnue comme favorable à l'amélioration de son état de santé.

Contrairement à l'ancien système, le RPTRT est juridiquement considéré comme une **période d'incapacité de travail totale**, même si le salarié effectue des prestations partielles. Cette qualification permet au salarié de bénéficier d'une indemnisation complète par la CNS sans rupture de la couverture sociale, tout en facilitant sa réintégration progressive dans l'entreprise.

Le dispositif se distingue fondamentalement de l'ancien mi-temps thérapeutique sur plusieurs aspects : maintien du contrat de travail inchangé, indemnisation à 100% par la CNS (au lieu d'un partage 50/50 avec l'employeur), absence de taux de reprise fixe permettant une progressivité adaptée à l'état de santé.

## Questions fréquentes

### Comment demander une reprise progressive du travail thérapeutique ?

Il faut remplir le formulaire standardisé CNS signé par le médecin traitant et le salarié, obtenir l'accord écrit de l'employeur sur ce formulaire, puis le transmettre à la CNS. Le salarié ne peut débiter la reprise qu'après réception de l'accord écrit de la CNS et doit fournir un certificat d'incapacité de travail à temps complet.

### Comment est indemnisé le salarié en reprise progressive thérapeutique ?

Le salarié perçoit 100% de l'indemnité pécuniaire de maladie de la CNS pendant toute la durée du RPTRT. L'employeur ne verse aucune rémunération. Cette période est intégralement comptabilisée dans la période d'indemnisation maximale de 78 semaines sur 104 semaines, car elle est juridiquement considérée comme une incapacité de travail totale.

### Faut-il signer un avenant au contrat de travail pour une reprise progressive thérapeutique au Luxembourg ?

Non, aucun avenant au contrat de travail n'est nécessaire pour la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT). Le contrat de travail reste inchangé, contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique. La procédure nécessite uniquement l'accord tripartite formalisé via le formulaire standardisé CNS.

### Qui peut bénéficier de la reprise progressive du travail thérapeutique ?

Le salarié doit être en incapacité de travail au moment de sa demande et avoir été en incapacité au moins 1 mois sur les 3 derniers mois. Il faut l'accord du médecin traitant certifiant que la reprise favorise l'amélioration de la santé, l'accord écrit de l'employeur et la validation de la CNS après avis du CMSS.

## Conditions d'exercice

Condition	Exigence	Base légale
<b>Incapacité préalable</b>	Au moins 1 mois d'incapacité sur les 3 derniers mois	Loi 10 août 2018
<b>Bénéfice médical</b>	Certification par le médecin traitant que la reprise favorise l'amélioration de la santé	Formulaire <a href="#">CNS</a> standardisé
<b>Accord employeur</b>	Accord écrit obligatoire sur le formulaire de demande	Article 169 statuts <a href="#">CNS</a>
<b>Validation <a href="#">CNS</a></b>	Avis favorable du CMSS requis avant tout début	Loi 10 août 2018
<b>Statut pendant RPTRT</b>	Incapacité de travail totale maintenue	Code sécurité sociale

Pour bénéficier du RPTRT, le salarié doit **impérativement être en incapacité de travail** au moment de sa demande. La condition d'incapacité préalable d'au moins un mois sur les trois mois précédents est strictement vérifiée par la [CNS](#) lors de l'instruction du dossier.

Le **médecin traitant joue un rôle central** en certifiant sur le formulaire standardisé que la reprise du travail et le travail effectué sont de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié. Sans cette certification médicale, la demande ne peut être instruite.

L'**accord de l'employeur** constitue une condition sine qua non. L'employeur doit donner son consentement explicite en signant le formulaire de demande. Cet accord ne peut être imposé, mais l'employeur doit examiner la demande avec diligence. Le refus de l'employeur bloque la procédure, même si l'avis médical est favorable.

## Modalités pratiques

Étape	Action	Délai/Modalité
<b>1. Demande initiale</b>	Formulaire standardisé <u>CNS</u> signé par médecin traitant et salarié	Salarié doit être en incapacité
<b>2. Accord employeur</b>	Signature du formulaire par l'employeur	Accord obligatoire avant transmission
<b>3. Transmission <u>CNS</u></b>	Envoi du formulaire à <u>CNS</u> - Département prestations en espèces	Adresse : L-2979 Luxembourg
<b>4. Examen CMSS</b>	Contrôle médical de la sécurité sociale rend son avis	Délai variable
<b>5. Décision <u>CNS</u></b>	Notification écrite à l'employeur et au salarié	Dans les meilleurs délais
<b>6. Début RPTRT</b>	Uniquement après réception accord écrit <u>CNS</u>	Date indiquée dans décision <u>CNS</u>

Le formulaire standardisé "Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques" est disponible sur le site internet de la CNS sous la rubrique "formulaires". La **date indiquée sur le formulaire** a une importance capitale : c'est à partir de cette date que la CNS calculera les conditions d'éligibilité, notamment la condition d'incapacité d'au moins un mois.

**Point critique** : Le salarié ne peut débuter la reprise progressive qu'après réception de l'accord écrit de la CNS. Toute reprise anticipée compromettrait le statut d'incapacité de travail et l'indemnisation associée. Si le CMSS rend son avis positif le 10 mars par exemple, le salarié ne sera autorisé à reprendre progressivement qu'à partir du 10 mars, même si la demande a été introduite plus tôt.

**Pendant le RPTRT**, le salarié doit impérativement produire un **certificat d'incapacité de travail à temps complet**, même s'il travaille partiellement. Cette exigence découle du statut juridique du RPTRT comme période d'incapacité totale. Le certificat doit couvrir toute la durée de la reprise progressive.

**Indemnisation** : Le salarié perçoit 100% de l'indemnité pécuniaire de maladie de la CNS, à condition que la CNS soit responsable du paiement et que le salarié soit couvert par l'assurance accident. L'employeur ne verse aucune rémunération pendant cette période, contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique.

Les **périodes de RPTRT sont intégralement comptabilisées** dans le calcul de la période d'indemnisation maximale (78 semaines sur une période de référence de 104 semaines). Cette règle diffère de l'ancien mi-temps thérapeutique où seule la moitié de la période était comptabilisée.

**Flexibilité de la reprise** : Contrairement à l'ancien système qui imposait une reprise à 50%, les dispositions légales du RPTRT ne prévoient pas de taux fixe de reprise de travail. La reprise peut donc se faire progressivement, en fonction de l'état de santé du salarié, avec pour objectif son amélioration.

## Pratiques et recommandations

Il est **fortement recommandé** de conserver précieusement tous les documents liés au RPTRT : formulaire de demande signé par toutes les parties, décision de la CNS, certificats d'incapacité de travail. Ces documents constituent la preuve du statut du salarié et de la régularité de la procédure en cas de contrôle.

**Pour l'employeur**, bien que le contrat de travail reste inchangé, il convient de tenir informé le service de santé au travail de la situation du salarié. Le médecin du travail doit être avisé de la reprise après une absence de plus de six semaines et peut proposer des aménagements du poste de travail si nécessaire.

La **communication interne** est essentielle : l'employeur doit clarifier auprès du salarié que le RPTRT ne modifie pas son contrat de travail et qu'il conserve tous ses droits (ancienneté, congés, etc.). Le manager direct doit être informé des modalités pratiques de présence du salarié pour organiser le travail en conséquence.

**Point de vigilance majeur** : Les salariés en ancien mi-temps thérapeutique au 31 décembre 2018 qui souhaitent bénéficier du nouveau dispositif RPTRT doivent fournir un arrêt de travail à 100% avec leur nouvelle demande. Jusqu'à la réponse du CMSS/CNS, ils doivent rester à domicile et ne plus travailler, même partiellement.

**En cas d'amélioration** de l'état de santé, le salarié pourra, sur avis du médecin traitant et sauf avis contraire du médecin du travail, reprendre son poste à temps plein. À l'inverse, si le salarié redevient totalement incapable de travailler, le RPTRT peut être annulé. Dans ce cas, le salarié doit fournir un nouveau certificat attestant d'une incapacité totale de travail à son employeur et à la CNS.

**Droit aux congés** : Étant donné que les absences pour maladie (et donc le RPTRT considéré comme incapacité) sont assimilées à des journées de travail, le salarié en RPTRT conserve son droit au **congé légal intégral**, soit 25 jours ouvrables par an.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Loi du 10 août 2018</b>	Introduction de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques en remplacement du mi-temps thérapeutique (entrée en vigueur : 1er janvier 2019)
<b>Article 169 des statuts de la <u>CNS</u></b>	Modalités d'octroi du congé thérapeutique - Arrêté ministériel du 20 mai 2011 modifié
<b>Code de la sécurité sociale</b>	Incapacité de travail, indemnisation et période de référence (78 semaines sur 104)
<b>Article <u>L.121-7</u> du Code du travail</b>	Modification du contrat de travail en défaveur (non applicable au RPTRT car pas de modification)
<b>Article <u>L.326-9</u> du Code du travail</b>	Examen de reprise du travail par le médecin du travail après absence de plus de 6 semaines
<b>Formulaire standardisé <u>CNS</u></b>	"Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques" - Document obligatoire

La distinction entre l'ancien mi-temps thérapeutique (abrogé fin 2018) et le RPTRT actuel est fondamentale. L'absence de modification contractuelle dans le cadre du RPTRT constitue une simplification administrative majeure, mais ne dispense pas du respect strict de la procédure tripartite et de l'obtention de l'accord préalable de la CNS.

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.