

# Licenciement pendant une reprise thérapeutique : est-ce possible au Luxembourg ?

## Réponse courte

Depuis le 1er janvier 2019, le mi-temps thérapeutique a été remplacé par la **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT). Le salarié en RPTRT est juridiquement considéré comme étant en **incapacité totale de travail** et bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Le licenciement est interdit pendant **26 semaines** à partir du début de l'incapacité, même pour motif grave, à condition que le salarié ait respecté ses obligations d'information. La protection s'applique tant que le salarié reste en RPTRT avec certificat d'incapacité à 100%.

Un licenciement reste théoriquement possible uniquement si l'employeur peut démontrer que le motif est **totalelement étranger** à l'état de santé du salarié et survient après la période de protection de 26 semaines. En pratique, cette situation est rare et juridiquement risquée.

La RPTRT nécessite l'accord tripartite du salarié, de l'employeur et de la CNS. L'employeur qui refuse initialement la RPTRT ne commet aucune infraction, mais un licenciement durant la RPTRT acceptée expose à un contentieux pour licenciement abusif.

## 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. Il remplace l'ancien mi-temps thérapeutique et permet à un salarié en incapacité de travail prolongée de reprendre son activité professionnelle de manière graduelle, avec un temps de travail réduit ou des tâches aménagées.

Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique où le salarié travaillait effectivement 50% de son temps, la RPTRT maintient le statut d'**incapacité totale de travail** du point de vue juridique. Le salarié doit fournir un certificat médical d'incapacité à 100% pendant toute la durée de la mesure, même s'il est présent sur son lieu de travail.

La RPTRT est financée intégralement par la **Caisse nationale de santé (CNS)** qui verse 100% des indemnités pécuniaires de maladie. L'employeur ne supporte aucun coût salarial pendant cette période, contrairement à l'ancien système où il payait 50% du salaire. La mesure vise à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié par une réintégration professionnelle progressive.

## Questions fréquentes

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

La RPTRT est un dispositif instauré depuis le 1er janvier 2019 qui remplace l'ancien mi-temps thérapeutique. Elle permet à un salarié en incapacité de travail prolongée de reprendre son activité de manière graduelle avec un temps réduit ou des tâches aménagées, tout en conservant juridiquement son statut d'incapacité totale de travail à 100%.

### Que se passe-t-il si l'employeur licencie un salarié pendant sa RPTRT ?

Toute tentative de licenciement pendant la période de protection de 26 semaines expose l'employeur à une action en réparation pour licenciement abusif. Même après cette période, un licenciement motivé par l'état de santé reste nul en vertu des principes de non-discrimination du Code du travail luxembourgeois.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier d'une RPTRT au Luxembourg ?

La RPTRT nécessite l'accord tripartite du salarié, de l'employeur et de la CNS. Le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant la demande, et le médecin traitant doit certifier que la reprise progressive favorise l'amélioration de l'état de santé.

### Un salarié en RPTRT peut-il être licencié par son employeur ?

Non, le salarié en RPTRT bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Le licenciement est interdit pendant 26 semaines à partir du début de l'incapacité, même pour motif grave, à condition que le salarié ait respecté ses obligations d'information.

## Conditions d'exercice

La RPTRT requiert l'accord préalable de trois parties : le salarié, l'employeur et la CNS (sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale). Le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins **un mois** sur les **trois mois** précédant la demande. Le médecin traitant doit certifier que la reprise progressive favorise l'amélioration de l'état de santé.

Critère	Ancien mi-temps (avant 2019)	RPTRT (depuis 2019)
Statut juridique	Reprise effective du travail (50%)	Incapacité totale de travail (100%)
Taux de reprise	Fixe à 50%	Flexible et progressif (25%, 50%, 75%, etc.)
Financement	50% employeur + 50% <u>CNS</u>	100% <u>CNS</u>
Protection licenciement	Non (reprise = fin protection)	Oui ( <u>L.121-6</u> applicable)
Certificat médical	Incapacité partielle	Incapacité totale à 100%
Durée maximale	52 semaines sur 104 semaines	Limitée par les 78 semaines d'indemnisation globale

La flexibilité du taux de reprise permet une adaptation progressive selon l'évolution de l'état de santé. Toute interruption de l'incapacité (congé légal, reprise à 100%) met fin automatiquement à la mesure. L'employeur n'est pas obligé d'accepter la RPTRT, mais son refus doit être motivé et ne doit pas constituer une discrimination.

## Modalités pratiques

La demande de RPTRT s'effectue via un formulaire standardisé de la CNS, rempli et signé par le médecin traitant et le salarié. Le salarié transmet le formulaire à son employeur qui, s'il l'accepte, le signe et le transmet à la CNS. Le Contrôle médical de la sécurité sociale examine la demande et décide de l'octroi de la mesure.

Étape	Délai/Durée	Responsable	Obligation
<b>Condition préalable</b>	Incapacité ? 1 mois sur les 3 derniers mois	Salarié	Être en incapacité au moment de la demande
<b>Demande</b>	Variable	Médecin traitant + salarié	Formulaire <u>CNS</u> complété et signé
<b>Accord employeur</b>	Variable	Employeur	Signature du formulaire (facultatif mais nécessaire)
<b>Décision <u>CNS</u></b>	Variable	CMSS	Avis motivé du Contrôle médical
<b>Protection licenciement</b>	26 semaines	Salarié	Information jour même + certificat sous 3 jours
<b>Indemnisation</b>	78 semaines max. sur 104 semaines	<u>CNS</u>	100% des indemnités pécuniaires

Pendant toute la RPTRT, le salarié doit produire des certificats d'incapacité de travail à 100% de manière continue et ininterrompue. Le régime de sortie des malades ne s'applique pas durant la RPTRT. Le salarié conserve tous ses droits liés à l'ancienneté et à la protection sociale. Le contrat de travail reste en vigueur sans modification.

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit comprendre que la RPTRT place le salarié sous la **protection de l'article L.121-6** du Code du travail. Pendant les 26 semaines suivant le début de l'incapacité, le licenciement est strictement interdit, même pour motif grave. Cette protection s'applique dès que le salarié a informé l'employeur le jour même de son incapacité et fourni un certificat médical dans les 3 jours.

Toute tentative de licenciement pendant la période de protection expose l'employeur à une action en réparation pour licenciement abusif. Les tribunaux du travail luxembourgeois appliquent une **interprétation stricte** de cette protection. Même après les 26 semaines, un licenciement motivé par l'état de santé reste nul en vertu des principes de non-discrimination (articles L.241-1 et suivants).

Si l'employeur envisage un licenciement pour des raisons totalement indépendantes de la santé (restructuration économique objective, fermeture d'établissement, faute grave sans lien avec la maladie), il doit impérativement constituer un **dossier de preuves exhaustif**. La charge de la preuve de l'absence de lien avec l'état de santé incombe à l'employeur en cas de contestation.

Il est vivement recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant toute procédure de licenciement. L'employeur doit également respecter les obligations de traçabilité, documenter tous les échanges et garantir l'égalité de traitement avec les autres salariés dans des situations comparables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.121-6</u> du Code du travail</b>	Obligations d'information du salarié malade (jour même + certificat sous 3 jours) et protection contre le licenciement pendant 26 semaines d'incapacité. Interdiction de notifier la résiliation ou la convocation à l'entretien préalable même pour motif grave
<b>Loi du 10 août 2018</b>	Instauration de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) et abrogation du mi-temps thérapeutique à compter du 1er janvier 2019
<b>Article 169 des statuts de la <u>CNS</u></b>	Modalités d'octroi de la RPTRT par la <u>CNS</u> sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, avec accord tripartite (salarié, employeur, <u>CNS</u> )
<b>Articles <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail</b>	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé dans les relations de travail et nullité des mesures discriminatoires
<b>Article <u>L.124-11</u> du Code du travail</b>	Action en réparation en cas de résiliation abusive du contrat de travail, applicable aux licenciements effectués en violation de la protection des salariés malades

La RPTRT maintient le salarié sous protection contre le licenciement selon l'article L.121-6, contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique qui constituait une reprise effective du travail. Tout licenciement pendant la période de protection de 26 semaines expose l'employeur à un contentieux, même si les motifs invoqués semblent indépendants de l'état 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.