

Reprise thérapeutique : la protection contre le licenciement s'applique-t-elle ?

Réponse courte

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) bénéficie d'une protection contre le licenciement car elle est assimilée à une période d'incapacité de travail. Durant cette période, l'employeur ne peut licencier le salarié que pour un motif réel et sérieux totalement étranger à son état de santé, sous peine de nullité du licenciement.

Cette protection découle de l'article L.121-6 du Code du travail qui interdit le licenciement pendant une incapacité de travail pour une durée maximale de **26 semaines**. La RPTRT étant juridiquement considérée comme une incapacité de travail couverte par certificat médical, cette protection s'applique pleinement. Tout licenciement fondé même partiellement sur l'état de santé ou la participation à la RPTRT serait discriminatoire.

L'employeur doit prouver que tout licenciement durant cette période repose exclusivement sur un motif économique, disciplinaire ou organisationnel objectif et indépendant de la situation médicale. La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) est un dispositif introduit au 1er janvier 2019 remplaçant l'ancien mi-temps thérapeutique. Elle permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre son activité professionnelle de façon progressive et aménagée lorsque cette reprise est reconnue comme favorisant l'amélioration de son état de santé.

Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique, la RPTRT est intégralement assimilée à une **période d'incapacité de travail**. Le salarié reste juridiquement en arrêt maladie et continue de percevoir son indemnité pécuniaire de maladie à 100% de la CNS, sans rémunération versée par l'employeur pour les heures effectivement travaillées. Cette qualification juridique est fondamentale car elle maintient la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

La RPTRT nécessite trois accords cumulatifs : la prescription du médecin traitant certifiant le caractère thérapeutique de la reprise, la validation du médecin-conseil de la CNS, et le consentement écrit de l'employeur.

Questions fréquentes

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

La RPTRT est un dispositif introduit en 2019 qui permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre son activité de façon progressive (25%, 50% ou 75% du temps) lorsque cette reprise favorise l'amélioration de son état de santé. Elle est juridiquement assimilée à une période d'incapacité de travail, le salarié restant indemnisé à 100% par la CNS sans rémunération de l'employeur.

Que risque un employeur qui licencie un salarié en RPTRT pour des motifs liés à sa santé ?

Le licenciement serait frappé de nullité car il constituerait une discrimination fondée sur l'état de santé, interdite par le droit luxembourgeois. L'employeur s'expose à des sanctions prud'homales lourdes et doit réintégrer le salarié avec paiement des salaires dus. La charge de prouver l'indépendance totale entre le motif de licenciement et la situation médicale lui incombe entièrement.

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

Le salarié doit être en incapacité de travail totale au moment de la demande et avoir été incapable de travailler pendant au moins un mois sur les trois derniers mois. Il faut l'accord du médecin traitant certifiant le caractère thérapeutique, la validation du médecin-conseil de la CNS, et le consentement écrit de l'employeur.

Un employeur peut-il licencier un salarié pendant une reprise progressive du travail thérapeutique ?

Non, sauf motif réel et sérieux totalement étranger à l'état de santé. La RPTRT étant assimilée à une incapacité de travail, elle bénéficie de la protection de l'article L.121-6 du Code du travail pendant 26 semaines maximum. L'employeur doit prouver que le licenciement repose exclusivement sur un motif économique, disciplinaire ou organisationnel indépendant de la situation médicale.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la RPTRT, le salarié doit remplir plusieurs conditions cumulatives strictes. Au moment de la demande, il doit être en incapacité de travail totale et avoir été dans l'incapacité de travailler pendant au moins **un mois au cours des trois mois précédant** la demande.

Le médecin traitant doit établir que la reprise progressive et le travail effectué sont de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié. Cette appréciation médicale est formalisée sur un formulaire standardisé fourni par la CNS. L'employeur doit ensuite donner son accord écrit en signant ce formulaire.

Condition	Exigence	Organisme validant
Incapacité au moment de la demande	100% d'incapacité de travail	Médecin traitant
Période minimale d'incapacité	1 mois sur les 3 derniers mois	<u>CNS</u> (vérification)
Caractère thérapeutique	Bénéfice médical démontré	Médecin traitant
Validation médicale	Accord sur la reprise progressive	Médecin-conseil <u>CNS</u>
Accord employeur	Consentement écrit obligatoire	Employeur

La reprise ne peut débuter qu'après validation formelle du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Toute interruption de l'incapacité de travail met automatiquement fin à la mesure.

Modalités pratiques

Le salarié en RPTRT reste juridiquement en **incapacité de travail à 100%** et doit produire un certificat médical d'incapacité de travail couvrant toute la période. Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique, il ne perçoit aucune rémunération de l'employeur : la CNS lui verse l'intégralité de son indemnité pécuniaire de maladie.

Le taux de reprise est flexible et déterminé en fonction de l'état de santé : **25%, 50% ou 75%** du temps de travail contractuel. Cette souplesse permet une adaptation personnalisée du dispositif à chaque situation médicale. L'horaire et les tâches sont aménagés en accord avec les prescriptions médicales.

Caractéristique	Détail	Base
Durée maximale d'indemnisation	78 semaines	Sur période de 104 semaines
Statut juridique	Incapacité de travail	Considéré comme arrêt maladie
Indemnisation	100% par <u>CNS</u>	Aucune rémunération employeur
Taux de reprise possibles	25%, 50% ou 75%	Selon prescription médicale
Certificat médical	Obligatoire à 100%	Pour toute la période

L'employeur doit adapter l'organisation du travail selon les recommandations médicales et respecter les limitations fonctionnelles du salarié. Le médecin du travail peut être sollicité pour proposer des aménagements complémentaires du poste.

Toute modification substantielle des conditions de travail pendant la RPTRT nécessite une nouvelle validation médicale. Une traçabilité documentaire rigoureuse de tous les aménagements, échanges et certificats médicaux est indispensable pour sécuriser juridiquement le dispositif.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement comprendre que la RPTRT constitue juridiquement une **période d'incapacité de travail**, même si le salarié est physiquement présent dans l'entreprise. Cette qualification emporte l'application pleine et entière de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6 du Code du travail.

Tout licenciement durant la RPTRT doit être fondé sur un **motif réel et sérieux totalement étranger** à l'état de santé : restructuration économique documentée, faute grave commise avant ou sans lien avec la maladie, suppression objective du poste. La charge de la preuve de l'indépendance totale entre le motif de licenciement et la situation médicale incombe à l'employeur.

Il est fortement recommandé de **consulter systématiquement** le service de santé au travail et de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute procédure de licenciement durant une RPTRT. Toute décision doit être rigoureusement motivée, documentée avec précision, et démontrer l'absence totale de lien avec la maladie.

L'employeur doit également veiller au respect strict de l'interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé. Tout traitement défavorable, toute modification des conditions de travail en défaveur du salarié, ou toute mesure qui pourrait être interprétée comme une sanction déguisée liée à sa participation à la RPTRT expose à des sanctions prud'homales lourdes.

En cas de difficultés organisationnelles liées à l'absence ou à la présence intermittente du salarié, privilégier le dialogue avec le médecin du travail pour envisager des solutions alternatives : aménagement complémentaire, reclassement professionnel, ou accompagnement vers une procédure de reclassement externe si l'inaptitude est

avérée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité de travail (26 semaines maximum)
Article <u>L.121-7</u> du Code du travail	Interdiction de modification défavorable du contrat de travail
Loi du 10 août 2018	Introduction de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) au 1er janvier 2019
Article 169 des statuts <u>CNS</u>	Modalités d'octroi et de gestion de la RPTRT
Code de la sécurité sociale	Durée maximale d'indemnisation (78 semaines sur 104 semaines) et indemnités pécuniaires de maladie
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé et égalité de traitement

La RPTRT est assimilée juridiquement à une incapacité de travail : elle bénéficie donc de la protection L.121-6 contre le licenciement. Tout licenciement durant cette période risque la nullité s'il n'est pas totalement indépendant de l'état de santé, avec charge de la preuve pour l'employeur.

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.