

L'employeur doit-il adapter le poste de travail pendant une reprise progressive pour raisons thérapeutiques ?

Réponse courte

L'employeur doit, dans la mesure du possible, adapter le poste de travail lorsqu'un salarié bénéficie d'une **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT). Cette mesure, qui a remplacé le mi-temps thérapeutique depuis janvier 2019, permet au salarié encore en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité selon un rythme adapté à son état de santé.

L'adaptation peut concerner les horaires, la charge de travail, les missions ou l'environnement matériel. Le **médecin du travail** joue un rôle central en évaluant la compatibilité du poste avec les capacités résiduelles du salarié et en formulant des recommandations d'aménagement. L'accord de l'employeur est obligatoire pour mettre en place la RPTRT.

Toute impossibilité d'adaptation doit être objectivement justifiée et documentée. Le refus injustifié expose l'employeur à des sanctions pour **discrimination** fondée sur l'état de santé et peut entraîner sa responsabilité civile. La traçabilité des démarches est essentielle pour démontrer la bonne foi de l'employeur.

Le salarié reste en **incapacité de travail totale** pendant toute la période de RPTRT (certificat médical à 100%) et perçoit des indemnités de la CNS. Le dispositif prend fin en cas d'interruption de l'incapacité ou de prise de congé.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) est une mesure introduite par la loi du 10 août 2018, applicable depuis le 1er janvier 2019. Elle remplace l'ancien dispositif de mi-temps thérapeutique. La RPTRT permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité professionnelle selon un rythme adapté à son état de santé, dans le but de favoriser son amélioration et sa réintégration professionnelle.

Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique, le salarié en RPTRT reste considéré comme étant en **incapacité de travail totale** pendant toute la durée du dispositif. Il doit fournir un certificat d'incapacité de travail à 100% et perçoit l'intégralité de ses indemnités de maladie de la **Caisse nationale de santé** (CNS). Le rythme de reprise n'est pas fixé à 50% mais est déterminé en fonction de l'état de santé du salarié et peut être progressif.

La RPTRT est accordée sur décision du **Contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS), après avis du médecin traitant et avec l'accord préalable de l'employeur. Elle s'inscrit dans une démarche de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Questions fréquentes

L'employeur est-il obligé d'accepter une demande de reprise progressive pour raisons thérapeutiques ?

L'accord de l'employeur est obligatoire pour mettre en place la RPTRT. Cependant, l'employeur ne peut refuser que pour des motifs objectifs et justifiés, comme une impossibilité technique d'organiser la reprise ou un impact disproportionné sur l'organisation. Le refus doit être documenté et communiqué au salarié.

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

La RPTRT est une mesure introduite en janvier 2019 qui remplace le mi-temps thérapeutique. Elle permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité selon un rythme adapté à son état de santé. Le salarié reste en incapacité de travail totale (certificat à 100%) et perçoit l'intégralité de ses indemnités de la CNS.

Quelles adaptations du poste de travail l'employeur doit-il prévoir pendant une RPTRT ?

L'employeur doit adapter le poste dans la mesure du possible selon les recommandations du médecin du travail. Les adaptations peuvent inclure la réduction de la charge de travail, la modification des horaires, l'ajustement des missions, l'adaptation matérielle du poste ou l'aménagement de l'environnement de travail.

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

Le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois au cours des trois mois précédant sa demande. Il faut l'accord de l'employeur, un certificat médical du médecin traitant et une décision préalable de la CNS basée sur l'avis du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la RPTRT, le salarié doit avoir été en **incapacité de travail pendant au moins un mois au cours des trois mois précédant sa demande**. La demande est initiée par le salarié auprès de la [CNS](#), sur base d'un certificat médical de son médecin traitant attestant que la reprise de travail et le travail effectué sont de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé.

L'accord de l'employeur est obligatoire. L'employeur ne peut refuser que pour des motifs objectifs et justifiés, tels qu'une impossibilité technique d'organiser la reprise progressive ou un impact disproportionné sur l'organisation de l'entreprise. Le refus doit être documenté et communiqué au salarié.

La RPTRT est accordée par **décision préalable de la CNS**, prise sur base d'un avis motivé du CMSS. Le dispositif s'inscrit dans la période d'indemnisation maximale de **78 semaines sur une période de référence de 104 semaines** prévue pour l'incapacité de travail. Pendant la RPTRT, les périodes sont comptabilisées intégralement comme incapacité de travail.

Condition	Exigence
Durée minimale d'incapacité préalable	Au moins 1 mois sur les 3 derniers mois
Accord employeur	Obligatoire
Décision CMSS	Avis motivé requis
Certificat d'incapacité	100% (temps complet)
Période d'indemnisation maximale	78 semaines sur 104 semaines

Modalités pratiques

Pendant la RPTRT, le salarié reprend son activité selon un **rythme progressif** déterminé en fonction de son état de santé. Contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique, la durée de travail n'est pas fixée à 50% mais peut varier. L'employeur doit adapter le poste de travail en tenant compte des limitations médicales et des recommandations du médecin du travail.

Les **adaptations possibles** incluent la réduction de la charge de travail, la modification des horaires, l'ajustement des missions, l'adaptation matérielle du poste ou l'aménagement de l'environnement de travail. Le **médecin du travail** peut être sollicité pour évaluer la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié et formuler des recommandations précises.

Le salarié reste en **incapacité de travail totale** et perçoit l'intégralité de l'**indemnité pécuniaire de maladie** de la CNS. En fonction du nombre de jours d'incapacité préalable, l'indemnisation peut incomber à la CNS ou à l'employeur (maintien de salaire). Le salarié est également couvert par l'**assurance accident** pendant cette période.

Aspect	Modalité	Base légale
Rythme de travail	Variable selon état de santé (pas de % fixe)	CSS art. 12
Indemnisation	100% par <u>CNS</u> (selon période)	CSS art. 12
Statut	Incapacité de travail totale	CSS art. 169 statuts <u>CNS</u>
Couverture accident	Oui, pendant toute la période	CSS
Interruption	Toute interruption met fin au dispositif	CSS art. 169 statuts <u>CNS</u>

Point critique : Toute interruption de l'incapacité de travail, notamment la prise d'un congé, **met fin au dispositif de RPTRT**. Le salarié devra introduire une nouvelle demande s'il souhaite en bénéficier à nouveau.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'instaurer un **dialogue régulier** avec le salarié et le médecin du travail dès la demande de RPTRT. Cette concertation permet d'identifier les aménagements nécessaires et proportionnés, et de préparer les conditions d'une reprise réussie. L'employeur doit adopter une approche constructive et documenter toutes les étapes du processus.

La **traçabilité des démarches** est essentielle pour démontrer la bonne foi de l'employeur en cas de litige. Il convient de conserver les échanges avec le salarié, les avis du médecin du travail, les propositions d'adaptation formulées et les motifs de tout refus éventuel. Cette documentation protège l'employeur contre d'éventuelles accusations de discrimination.

Le **refus d'accorder la RPTRT** doit reposer sur des motifs objectifs et dûment justifiés, tels qu'une impossibilité technique avérée, un impact disproportionné sur l'organisation de l'entreprise ou l'absence de poste compatible avec les restrictions médicales. Le simple inconfort organisationnel ne constitue pas un motif valable. L'employeur doit communiquer par écrit les raisons du refus au salarié.

L'employeur doit veiller à prévenir tout risque de **harcèlement, de stigmatisation ou de discrimination** à l'égard du salarié en RPTRT. Le maintien d'un climat de travail bienveillant et l'encadrement humain des décisions prises sont des facteurs clés de réussite. Il est recommandé de sensibiliser l'équipe et les managers aux enjeux de la réintégration progressive.

En cas de doute sur les adaptations à mettre en place, l'employeur peut solliciter l'expertise du **médecin du travail** conformément à l'article L.326-6 du Code du travail. Ce dernier peut examiner le salarié après une absence de plus de six semaines et formuler des recommandations sur l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 10 août 2018	Renforcement de la protection des salariés en incapacité de travail - introduction de la RPTRT
Code de la sécurité sociale, art. 12	Indemnité pécuniaire de maladie - durée de 78 semaines sur 104 semaines
Code de la sécurité sociale, art. 169 statuts <u>CNS</u>	Modalités de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques
Code du travail, art. <u>L.241-1</u>	Principe de non-discrimination fondée sur l'état de santé
Code du travail, art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés
Code du travail, art. <u>L.326-6</u>	Examen médical après absence de plus de 6 semaines - adaptation du poste
Code du travail, art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail

L'employeur qui refuse sans motif valable d'adapter le poste de travail lors d'une RPTRT s'expose à des sanctions pour discrimination fondée sur l'état de santé. Il est impératif de documenter chaque étape et de solliciter l'avis du médecin du travail pour sécuriser la démarche et éviter tout contentieux.

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.