

Comment un salarié peut-il reprendre le travail à temps partiel après une incapacité au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié en incapacité de travail qui souhaite reprendre son activité à temps partiel dispose de **deux options légales** au Luxembourg. La première est la **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques**, dispositif qui permet au salarié de travailler à temps partiel tout en restant considéré comme en incapacité de travail et en percevant l'intégralité de son **indemnité pécuniaire de maladie** de la CNS. Cette option nécessite un certificat médical, l'accord de l'employeur et la validation du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande.

La seconde option consiste à modifier le **contrat de travail** pour passer d'un temps plein à un temps partiel par un avenant écrit signé par les deux parties. Dans ce cas, le salarié n'est plus considéré comme étant en incapacité de travail, ne perçoit aucune indemnité de la CNS et reçoit uniquement un salaire proportionnel à son temps de travail effectif. Cette option ne nécessite pas de prescription médicale mais requiert l'accord formel de l'employeur. Les responsables RH doivent bien distinguer ces deux dispositifs qui ont des implications juridiques et financières très différentes pour l'entreprise et le salarié.

Définition

La **reprise partielle du travail après incapacité** désigne la situation dans laquelle un salarié, après une période d'arrêt de travail pour raison de santé, reprend son activité professionnelle selon un horaire réduit. Au Luxembourg, deux cadres juridiques distincts encadrent cette situation depuis le 1er janvier 2019.

Le premier dispositif, appelé **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques**, est régi par l'article 14bis du Code de la sécurité sociale. Il permet au salarié de reprendre progressivement son activité avec maintien de son statut d'incapacité de travail et versement intégral des indemnités pécuniaires de maladie par la CNS. Ce dispositif a remplacé l'ancien "mi-temps thérapeutique" et offre désormais une plus grande flexibilité quant au taux de reprise du travail.

Le second dispositif est la **modification contractuelle du temps de travail**, régie par les articles L.121-6 et L.121-7 du Code du travail. Cette option permet au salarié de passer d'un temps plein à un temps partiel par avenant au contrat, sans lien avec un statut d'incapacité de travail. Dans ce cas, le salarié est considéré comme apte à travailler et perçoit uniquement le salaire correspondant à son temps de travail effectif.

Questions fréquentes

Comment procéder pour obtenir une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques ?

Le salarié doit d'abord consulter son médecin traitant pour obtenir un certificat médical, puis obtenir l'accord écrit de son employeur sur les modalités pratiques. Il soumet ensuite une demande à la CNS avec ces documents. Le CMSS examine la demande et la CNS prend une décision préalable d'acceptation ou de refus.

Quelle est la différence financière entre les deux dispositifs de reprise partielle ?

Avec la reprise progressive pour raisons thérapeutiques, le salarié perçoit l'intégralité de son indemnité pécuniaire de maladie de la CNS même pour les heures travaillées. Avec la modification contractuelle vers un temps partiel, le salarié ne reçoit qu'un salaire proportionnel à son temps de travail effectif, sans complément de la CNS.

Quelles sont les deux options légales pour reprendre le travail à temps partiel après une incapacité au Luxembourg ?

Au Luxembourg, un salarié en incapacité de travail dispose de deux options : la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (qui maintient le statut d'incapacité et l'intégralité de l'indemnité pécuniaire de maladie de la CNS) et la modification contractuelle vers un temps partiel (qui nécessite un avenant au contrat et ne donne droit qu'au salaire proportionnel au temps travaillé).

Qui peut bénéficier de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques ?

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit avoir été en incapacité de travail pendant au moins un mois sur les trois mois précédant sa demande, obtenir un certificat médical justifiant que la reprise progressive favorisera l'amélioration de son état de santé, l'accord écrit de l'employeur et la validation du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Conditions d'exercice

Pour la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques :

- Le salarié doit avoir été en **incapacité de travail pendant au moins un mois** sur les trois mois précédant sa demande
- Un **certificat médical du médecin traitant** justifiant que la reprise progressive favorisera l'amélioration de l'état de santé
- L'**accord écrit de l'employeur** sur le principe et les modalités de la reprise
- Une **décision préalable de la CNS** basée sur un avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale
- La reprise doit être reconnue comme favorable à l'amélioration de l'état de santé du salarié
- Le taux de reprise est flexible (n'est plus limité à 50% comme l'ancien mi-temps thérapeutique)

Pour la modification contractuelle vers un temps partiel :

- **Accord mutuel** entre l'employeur et le salarié sur le passage à temps partiel
- **Avenant écrit au contrat de travail** signé par les deux parties et établi en double exemplaire
- Précision des **nouvelles modalités** : durée hebdomadaire, répartition des heures, rémunération proportionnelle
- Respect de la procédure de modification du contrat selon l'article [L.121-7](#) du Code du travail si modification d'une clause essentielle
- Aucune prescription médicale n'est requise dans ce cas

Modalités pratiques

Procédure pour la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques :

1. Le salarié consulte son médecin traitant qui établit un **certificat médical** justifiant la nécessité d'une reprise progressive
2. Le salarié obtient l'**accord écrit de son employeur** sur les modalités pratiques (taux de reprise, horaires, tâches adaptées)
3. Le salarié soumet une **demande à la CNS** accompagnée du certificat médical et de l'accord de l'employeur
4. Le **CMSS examine la demande** et émet un avis motivé sur le bien-fondé de la reprise progressive
5. La **CNS prend une décision préalable** d'acceptation ou de refus et informe par écrit les deux parties
6. Si acceptée, le salarié reprend progressivement son activité tout en restant en incapacité de travail
7. Le salarié continue de produire des **certificats d'incapacité de travail à temps complet** pendant toute la durée du dispositif
8. La **CNS verse l'intégralité de l'indemnité pécuniaire de maladie** (y compris pour les heures travaillées)
9. L'employeur est remboursé par la Mutualité des employeurs si le paiement du salaire lui incombait

Procédure pour la modification contractuelle :

1. Le salarié et l'employeur discutent et conviennent d'un commun accord du passage à temps partiel
2. Rédaction d'un **avenant au contrat de travail** précisant la nouvelle durée hebdomadaire, la répartition des heures et le salaire proportionnel
3. **Signature de l'avenant** par les deux parties en double exemplaire
4. Remise d'un exemplaire au salarié au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications
5. Le salarié perçoit un **salaire proportionnel** à son temps de travail effectif sans complément de la **CNS**
6. Aucune indemnité pécuniaire de maladie n'est versée dans ce cadre

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent **clairement distinguer** ces deux dispositifs lors des échanges avec les salariés en arrêt maladie. La reprise progressive pour raisons thérapeutiques est avantageuse pour le salarié car elle maintient l'intégralité de ses revenus tout en allégeant sa charge de travail. Elle nécessite cependant une coordination étroite avec la **CNS** et le **CMSS**.

Il est recommandé aux employeurs d'**anticiper les demandes** en informant les salariés en arrêt de longue durée de l'existence du dispositif de reprise progressive. Cette anticipation facilite la réintégration et limite les risques d'inaptitude définitive. L'employeur doit évaluer la faisabilité organisationnelle avant de donner son accord, car le refus doit être justifié par des contraintes réelles et objectives.

Pour la modification contractuelle vers un temps partiel, l'employeur doit **formaliser par écrit** toutes les nouvelles conditions de travail. Cette option est appropriée lorsque le salarié est apte au travail mais souhaite réduire son temps de travail pour des raisons personnelles ou d'équilibre vie professionnelle-vie privée, sans lien avec une prescription médicale.

En cas de doute sur le dispositif applicable, il est conseillé de consulter le **médecin du travail** et le service juridique. Le médecin du travail ne peut pas vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie (article [L.325-2](#) du Code du travail) mais peut conseiller sur les aménagements de poste appropriés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code de la sécurité sociale	
Article 14	Indemnité pécuniaire de maladie - droit limité à 78 semaines sur 104 semaines
Article 14bis	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques
Article 91	Couverture par l'assurance accident pendant la reprise progressive
Code du travail	
Article L.121-6	Modification du contrat de travail
Article L.121-7	Procédure de modification des clauses essentielles du contrat
Article L.123-4	Contenu obligatoire du contrat de travail
Article L.312-1 et suivants	Durée du travail
Article L.325-2	Interdiction pour le médecin du travail de vérifier le bien-fondé d'un congé de maladie
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)

Le dispositif de **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** a remplacé l'ancien "mi-temps thérapeutique" depuis le 1er janvier 2019. Il offre une plus grande flexibilité puisque le taux de reprise n'est plus limité à 50%. Pendant la période de reprise progressive, le salarié est considéré comme étant en incapacité de travail et les périodes sont comptabilisées intégralement dans le calcul de la période d'indemnisation maximale de 78 semaines.

L'employeur ne supporte plus la charge salariale pour les heures travaillées dans le cadre de la reprise progressive, contrairement à l'ancien dispositif. Si le paiement du salaire est déjà passé à la charge de la CNS, l'employeur n'a rien à déboursier. Si l'employeur doit encore payer le salaire complet, il sera remboursé à 80% par la Mutualité des employeurs.

Toute interruption de l'incapacité de travail (par exemple, prise de congé) met fin automatiquement au dispositif de reprise progressive. Le salarié devra alors soit reprendre à temps plein s'il est apte, soit rester en arrêt de travail complet si son état de santé ne le permet pas.

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.