L'employeur peut-il refuser une RPTRT pour des raisons économiques ?

Réponse courte

Une **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT — Art. 14bis CSS) requiert l'**accord écrit de l'employeur** sur l'aménagement du temps de travail. Le code luxembourgeois ne codifie pas de liste exhaustive des motifs de refus admissibles, contrairement au droit français. Toutefois, un refus fondé uniquement sur des **difficultés économiques générales** est risqué : il pourrait être qualifié de discriminatoire si le lien avec l'état de santé du salarié est établi, et exposer l'employeur à un contentieux.

Un motif de refus défendable doit être **objectif, concret et individualisé** : impossibilité avérée d'aménager le poste concerné, incompatibilité des tâches avec un temps partiel, contraintes organisationnelles spécifiques documentées. Tout refus doit être motivé par écrit. L'accord de l'employeur est une condition d'accès : sans lui, la demande ne parvient pas à la **CNS**, qui statue ensuite sur avis motivé du **Contrôle médical** (art. 14bis CSS). L'employeur ne décide donc pas de la RPTRT, mais il peut en bloquer l'examen.

Définition

La reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (Art. 14bis CSS, loi du 10 août 2018, en vigueur depuis le 1er janvier 2019) permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre son activité à temps partiel lorsque cette reprise est médicalement reconnue comme favorable à l'amélioration de son état de santé. Elle a remplacé l'ancien mi-temps thérapeutique (taux fixe de 50 %, supprimé au 31 décembre 2018).

Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié reste en **incapacité totale de travail** et perçoit l'**indemnité pécuniaire de maladie à 100 %** — sans réduction proportionnelle aux heures travaillées. L'accord de l'employeur porte uniquement sur les **modalités d'aménagement** (horaires, volume, organisation), non sur le principe médical du dispositif.

Questions fréquentes

Comment documenter un refus d'accord pour RPTRT ?

Toute décision de refus doit être documentée avec des éléments concrets, objectifs et non liés à l'état de santé du salarié. Le refus doit être motivé par écrit avec des éléments individualisés propres au poste. Privilégier le dialogue et examiner les alternatives avec le médecin du travail.

L'employeur peut-il refuser une RPTRT pour raisons économiques ?

Le code luxembourgeois ne codifie pas exhaustivement les motifs de refus. Un refus fondé sur des difficultés économiques générales est risqué : il pourrait être qualifié de discriminatoire si lié à l'état de santé du salarié, exposant l'employeur à un contentieux pour discrimination.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le salarié reste-t-il protégé contre le licenciement pendant la RPTRT ?

Oui, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue. Cette protection ne s'éteint pas pendant la RPTRT, qui maintient le statut d'incapacité totale.

Que faire en cas de refus abusif de l'employeur ?

Le salarié peut contester un refus qu'il estime abusif devant les juridictions du travail (art. L.124-11 et suivants du Code du travail). La protection contre la discrimination fondée sur l'état de santé (art. L.251-1) s'applique également si le refus est lié à la santé du salarié.

Quels motifs de refus de RPTRT sont défendables ?

Les motifs défendables sont objectifs, concrets et individualisés : impossibilité avérée d'aménager le poste, incompatibilité des tâches avec un temps partiel, contraintes organisationnelles spécifiques documentées. Tout refus doit être motivé par écrit et examiné individuellement.

Sur quoi porte l'accord de l'employeur pour une RPTRT ?

L'accord de l'employeur porte uniquement sur les modalités d'aménagement (horaires, volume, organisation), non sur le principe médical du dispositif. Sans accord employeur, la demande ne peut pas être soumise à la CNS. La validation finale revient à la CNS sur avis du CMSS.

Conditions d’exercice

Condition	Détail
Initiative	Salarié uniquement — sur prescription du médecin traitant
Incapacité préalable	Au moins **1 mois** sur les **3 mois précédant** la demande à la CNS
Accord employeur	Requis par écrit sur les modalités d'aménagement
Validation CNS / CMSS	Accord écrit préalable de la CNS obligatoire avant tout début de reprise
Motifs de refus employeur	Non codifiés exhaustivement — doivent être **objectifs, concrets, individualisés**

Motifs de refus a priori défendables :

- Impossibilité avérée d'aménager le poste spécifique concerné
- Incompatibilité des tâches du salarié avec tout régime à temps partiel
- Contraintes organisationnelles spécifiques, documentées et individualisées

Motifs de refus a priori risqués :

- Difficultés économiques générales de l'entreprise (non liées au poste)
- Raisons liées à l'état de santé du salarié ou au fait qu'il était en arrêt maladie
- Refus systématique sans examen individuel de la situation

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Étape	Action	Qui
1	Formulaire CNS standardisé complété + signé par salarié et médecin traitant	Salarié + médecin
2	Accord écrit de l'employeur sur les modalités d'aménagement	Employeur
3	Dossier complet transmis à la CNS	Salarié
4	Avis CMSS à la CNS	CNS / CMSS
5	Accord ou refus écrit de la CNS	CNS
6	Début de la reprise uniquement après accord écrit CNS	Salarié + employeur

En cas de refus de l'employeur : Le refus de l'employeur d'accorder son accord sur les modalités doit être motivé par écrit, avec des éléments concrets liés au poste ou à l'organisation. Sans accord de l'employeur, la demande ne peut pas être soumise à la CNS. Le refus n'ouvre pas de recours propre : aucun texte n'organise de contestation de l'accord de l'employeur. Ce n'est que si le refus se traduit par une rupture du contrat que le contentieux du licenciement s'ouvre.

Indemnisation : l'indemnité pécuniaire est maintenue à **100 %** par la CNS pendant toute la durée du dispositif — pas de réduction pour les heures travaillées. Chaque jour de RPTRT s'impute sur le compteur de **78 semaines** de la période de référence de 104 semaines (Art. 14 CSS).

Pratiques et recommandations

Ne jamais refuser une demande de RPTRT sans examen individuel approfondi de la situation du poste concerné. Documenter systématiquement toute décision de refus avec des éléments concrets, objectifs et non liés à l'état de santé du salarié. Un refus basé uniquement sur les coûts ou les difficultés économiques générales expose à un risque de contentieux pour discrimination.

Privilégier le dialogue : avant tout refus, examiner avec le médecin du travail les possibilités d'adaptation du poste, d'organisation temporaire du travail ou de transfert à un autre poste compatible. Toute alternative explorée doit être documentée.

Respecter strictement la confidentialité des données médicales. Seuls les documents strictement nécessaires à la gestion administrative (formulaire CNS, accord employeur, accord CNS) doivent figurer au dossier.

Veiller à ce que le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'Art. L.121-6 du Code du travail pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue — cette protection ne s'éteint pas pendant la RPTRT.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14bis CSS	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques — conditions, accord employeur, procédure CNS
Art. 14 CSS	Indemnité pécuniaire de maladie : durée maximale 78 semaines / 104 semaines
Art. L.121-6 Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité (26 premières semaines)
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée notamment sur le handicap ; l'état de santé n'y figure pas
Art. L.311-1 et s. Code du travail	Obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
RGPD + loi du 1er août 2018	Protection des données médicales des salariés

Le droit luxembourgeois ne codifie pas de liste fermée des motifs de refus admissibles pour la RPTRT, à la différence du droit français. L'accord de l'employeur est requis par l'Art. 14bis CSS, mais les critères d'un refus légitime relèvent des principes généraux du droit du travail (bonne foi, non-discrimination, obligation de maintien dans l'emploi). Tout refus doit être motivé par écrit avec des éléments objectifs et individualisés propres au poste.

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.