Comment s'articule la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) avec le maintien du salaire ?

Réponse courte

Pendant **la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT — Art. 14bis CSS), le salarié perçoit l'**indemnité pécuniaire de maladie à 100 %** — y compris pour les heures effectivement travaillées. Il n'y a pas de partage "salaire employeur + indemnité CNS proportionnelle aux heures non travaillées" : l'indemnité couvre la totalité, peu importe le taux de reprise.

Le mécanisme varie selon la situation au moment de la reprise : si la charge salariale est déjà transférée à la CNS (au-delà du 77e jour d'incapacité), l'employeur ne paie plus de salaire pour les heures travaillées — la CNS verse l'intégralité de l'indemnité. Si le salarié est encore dans la période de maintien de rémunération par l'employeur (77 premiers jours, Art. L.121-6 Code du travail), la situation est communiquée au salarié par écrit par la CNS. En aucun cas l'indemnité pécuniaire n'est réduite proportionnellement aux heures travaillées.

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 — sans taux imposé — lorsque cette reprise est médicalement reconnue comme favorable à l'amélioration de son état de santé. Elle remplace l'ancien **mi-temps thérapeutique** (taux fixe 50 %, rémunération partagée, supprimé au 31 décembre 2018) dont le mécanisme d'indemnisation était fondamentalement différent.

Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié conserve son statut d'**incapacité totale de travail** — il n'est pas en temps partiel au sens du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment compte chaque jour de RPTRT dans le plafond CSS ?

Chaque jour de RPTRT est comptabilisé comme une journée entière d'incapacité dans le plafond de 78 semaines d'indemnisation sur une période de référence de 104 semaines (art. 14 CSS), peu importe le nombre d'heures effectivement travaillées dans la journée.

Comment s'articule la RPTRT avec le maintien du salaire au Luxembourg ?

Le salarié perçoit l'indemnité pécuniaire de maladie à 100 % par la CNS, y compris pour les heures travaillées. Il n'y a pas de partage salaire employeur + indemnité CNS proportionnelle. Au-delà du 77e jour, l'employeur ne paie plus de salaire pour les heures travaillées.

Faut-il un avenant au contrat pour une RPTRT ?

Non, aucun avenant salarial n'est nécessaire pour la RPTRT. Le contrat de travail reste inchangé, seules les modalités d'exécution sont temporairement adaptées. Les cotisations sociales sont calculées selon les règles ordinaires sur l'indemnité pécuniaire versée par la CNS.

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

L'indemnité CNS est-elle réduite proportionnellement aux heures travaillées ?

Non, l'indemnité pécuniaire n'est jamais réduite proportionnellement au taux de reprise. Elle est maintenue à 100 % pendant toute la durée du dispositif, peu importe le taux de reprise. C'est une différence majeure avec l'ancien mi-temps thérapeutique supprimé en 2018.

Qui paie pendant les 77 premiers jours d'incapacité en RPTRT ?

Si le salarié est encore dans la période de maintien de rémunération par l'employeur (77 premiers jours, art. L.121-6 CT), la situation est communiquée par écrit par la CNS. L'employeur maintient le salaire selon la règle légale, sans double paiement avec la CNS.

Conditions d’exercice

Condition	Règle
Incapacité préalable	Au moins **1 mois** sur les **3 mois** précédant la demande à la CNS
Certificat médical	Formulaire CNS standardisé co-signé par salarié et médecin traitant
Accord employeur	Accord écrit sur les modalités d'aménagement (volume, horaires)
Validation CNS / CMSS	Accord écrit préalable de la CNS obligatoire avant tout début de reprise
Statut	Incapacité **totale** maintenue — certificat médical 100 % obligatoire

Modalités pratiques

Mécanisme d'indemnisation :

Situation	Qui paie	Montant
Charge déjà transférée à la CNS (au-delà du 77e jour d'incapacité)	**CNS**	**100 %** de l'indemnité pécuniaire — l'employeur ne paie pas pour les heures travaillées
Encore dans la période de maintien salaire par l'employeur (? 77e jour)	**Employeur** (maintien légal)	Salary maintenu — la CNS précise les modalités par écrit

L'indemnité pécuniaire n'est **jamais réduite proportionnellement** au taux de reprise. Chaque jour de RPTRT est comptabilisé comme une journée entière d'incapacité dans le plafond de **78 semaines** (Art. 14 CSS).

Points clés sur la rémunération :

- Le contrat de travail reste inchangé — seules les modalités d'exécution sont temporairement adaptées
- Aucun avenant salarial n'est nécessaire pour la RPTRT
- Les cotisations sociales sont calculées selon les règles ordinaires sur l'indemnité pécuniaire versée
- La CNS communique au salarié par écrit le mode de rémunération applicable à sa situation

Fin automatique de la RPTRT : prise de congé légal ou reprise à 100 % du temps de travail ? informer immédiatement la CNS par écrit.

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

Pratiques et recommandations

Formaliser l'accord de l'employeur par écrit sur les modalités d'aménagement (volume horaire, organisation), sans prévoir de réduction de rémunération pour les heures travaillées — ce n'est pas le mécanisme luxembourgeois. Toute modification des conditions initiales (horaire, volume) doit faire l'objet d'une information à la CNS.

Veiller à l'adaptation du poste de travail et à la prévention des risques liés à la reprise. Tenir un dialogue régulier avec le salarié et documenter tous les accords. Ne jamais conditionner l'accord de l'employeur à des critères liés à la rémunération ou aux coûts — l'accord porte uniquement sur les modalités d'organisation.

Respecter strictement la confidentialité des données médicales. Le personnel RH ne doit avoir accès qu'aux documents administratifs (formulaire CNS, accord employeur, décision CNS) — jamais aux éléments médicaux détaillés, conformément au RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14bis CSS	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques — conditions, procédure, indemnité pécuniaire 100 %
Art. 14 CSS	Indemnité pécuniaire de maladie : durée 78 semaines / 104 semaines
Art. L.121-6 Code du travail	Maintien du salaire par l'employeur jusqu'au 77e jour d'incapacité
Art. L.251-1 Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
RGPD + loi du 1er août 2018	Protection des données médicales

L'ancien mi-temps thérapeutique (supprimé au 31 décembre 2018) prévoyait un partage "salaire employeur pour heures travaillées + indemnité CNS pour heures non travaillées." Ce mécanisme ne s'applique **plus** à la RPTRT en vigueur depuis 2019 : l'indemnité pécuniaire est maintenue à **100 %** par la CNS, sans réduction proportionnelle au taux de reprise, et l'employeur ne supporte plus la charge salariale pour les heures travaillées lorsque la charge est transférée à la CNS.

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.