Un salarié en reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques peut-il être soumis à un contrôle médical ?

Réponse courte

Le **salarié en reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT — Art. 14bis CSS) reste en **incapacité totale de travail** et est soumis aux contrôles médicaux organisés exclusivement par le **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**. Le CMSS peut le convoquer à tout moment pour vérifier la persistance de l'incapacité et l'adéquation du maintien en RPTRT. L'employeur ne peut pas organiser de contrôle médical indépendant.

En cas de doute sur la situation médicale, l'employeur doit **saisir la CNS**, qui transmettra au CMSS — seul compétent pour statuer. Cette procédure garantit la confidentialité des données médicales et le respect des droits du salarié.

La reprise progressive n'est pas une décision d'entreprise : elle suppose l'accord de la caisse, et l'indemnité pécuniaire reste due pendant les périodes de reprise autorisées (art. 14bis CSS). Le décompte des 78 semaines sur une période de référence de 104 semaines continue de courir pendant cette période (art. 14, alinéa 2).

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 la reprise est médicalement reconnue comme favorable à son état de santé. Elle remplace l'ancien **mi-temps thérapeutique** (taux fixe de 50 %, supprimé au 31 décembre 2018).

Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié conserve son statut d'**incapacité totale de travail** — couvert en permanence par un certificat médical à 100 %. Il n'y a pas de taux de reprise imposé : la durée est adaptée librement à l'évolution de l'état de santé. L'indemnité pécuniaire est maintenue à **100 %** par la CNS, y compris pour les heures travaillées.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il organiser un contrôle médical pendant la RPTRT ?

Non, l'employeur ne peut pas organiser de contrôle médical indépendant. En cas de doute sur la situation médicale, il doit saisir la CNS par écrit, qui transmettra au CMSS, seul compétent. Toute initiative unilatérale expose à une violation du secret médical.

Le salarié en RPTRT bénéficie-t-il de la protection contre le licenciement ?

Oui, le salarié reste protégé par l'article L.121-6 du Code du travail pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue. Aucune mesure défavorable (affectation, évaluation, licenciement) ne peut être liée à la RPTRT ou à l'état de santé sous peine de nullité.

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

Que faire en cas de doute sur la situation médicale d'un salarié en RPTRT ?

La seule voie légale est la saisine écrite de la CNS, avec transmission au CMSS. Toute initiative unilatérale de contrôle médical par l'employeur expose à une violation du secret médical et à un risque de contentieux pour discrimination fondée sur l'état de santé.

Quelle confidentialité des données médicales en RPTRT ?

L'employeur reçoit uniquement les décisions administratives de la CNS (accord, modification, arrêt), pas les informations médicales détaillées. Le personnel RH ne doit avoir accès qu'aux documents administratifs (formulaire CNS, accord employeur, décision CNS), conformément au RGPD.

Qui est compétent pour réévaluer une RPTRT en cours ?

Le CMSS (Contrôle médical de la sécurité sociale) est seul compétent pour réévaluer la RPTRT. Il peut à tout moment décider de modifier, suspendre ou arrêter le dispositif selon l'évolution de l'état de santé. Toute décision est notifiée par écrit à l'employeur et au salarié.

Un salarié en RPTRT peut-il être soumis à un contrôle médical au Luxembourg ?

Oui, le salarié reste en incapacité totale et est soumis aux contrôles médicaux organisés exclusivement par le Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). Le CMSS peut le convoquer à tout moment pour vérifier la persistance de l'incapacité et l'adéquation du maintien.

Conditions d’exercice

Condition	Détail
Incapacité préalable	Au moins **1 mois** sur les **3 mois précédant** la demande à la CNS
Certificat médical	**100 %** maintenu pendant toute la RPTRT
Accord CNS / CMSS	Validation écrite préalable obligatoire avant tout début de reprise
Accord employeur	Accord écrit sur les modalités d'aménagement
Taux de reprise	**Libre** — ni minimum ni maximum imposé
Contrôle médical	Exclusivement par le **CMSS** — pas de contrôle employeur indépendant

Modalités pratiques

Organisation du contrôle médical :

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

Acteur	Pouvoir	Procédure
CMSS	Convocation à tout moment du salarié en RPTRT	Vérification de la persistance de l'incapacité totale ; réévaluation de l'adéquation du maintien en RPTRT
CNS	Gestion administrative	Transmet le dossier au CMSS ; notifie les décisions au salarié et à l'employeur
Employeur	**Aucun** contrôle médical indépendant autorisé	En cas de doute : saisir la CNS par écrit ? transmission au CMSS
Conseil arbitral de la sécurité sociale	Compétent pour les recours contre les décisions de la CNS, y compris en matière de reprise progressive	Appel devant le Conseil supérieur

Suivi pendant la RPTRT : La périodicité des réévaluations médicales par le CMSS est définie lors de la mise en place du dispositif. Le CMSS peut à tout moment décider de modifier, suspendre ou arrêter la RPTRT selon l'évolution de l'état de santé. Toute décision prend effet après notification écrite à l'employeur et au salarié.

Rémunération : l'indemnité pécuniaire est maintenue à **100 %** par la CNS pendant toute la durée — le contrat de travail reste inchangé, seules les modalités d'exécution sont temporairement adaptées.

Pratiques et recommandations

Maintenir un dialogue régulier avec le salarié pour adapter les conditions de travail aux préconisations médicales, sans jamais solliciter ni commenter des informations médicales. L'employeur reçoit uniquement les décisions administratives de la CNS (accord, modification, arrêt) — pas les informations médicales détaillées.

En cas de doute sur la situation médicale du salarié, la seule voie légale est la saisine écrite de la CNS, avec transmission au CMSS. Toute initiative unilatérale de contrôle médical expose l'employeur à une violation du secret médical et à un risque de contentieux pour discrimination fondée sur l'état de santé.

Documenter tous les échanges relatifs à l'organisation de la RPTRT (accord sur les modalités, adaptations progressives, communications avec CNS) pour assurer la traçabilité et la conformité légale, dans le respect du RGPD.

Veiller à ce qu'aucune mesure défavorable (affectation de tâches, évaluation, licenciement) ne soit liée à la RPTRT ou à l'état de santé du salarié. Le salarié reste protégé contre le licenciement par l'Art. L.121-6 du Code du travail pendant les 26 premières semaines d'incapacité continue.

© 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, procédure, indemnité 100 %
Art. 14 CSS	Indemnité pécuniaire de maladie : rôle du CMSS dans la vérification de l'incapacité
Art. L.121-6 Code du travail	Protection contre le licenciement pendant l'incapacité (26 semaines)
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée notamment sur le handicap ; l'état de santé n'y figure pas
RGPD + loi du 1er août 2018	Protection des données médicales
CMSS	Compétence exclusive de contrôle et d'évaluation médicale pendant la RPTRT

L'ancien "mi-temps thérapeutique" (taux fixe de 50 %, anciennement régi par les statuts CNS) a cessé d'exister le **31 décembre 2018**. Toute référence à un taux fixe de reprise (50 %, 25 %, 75 %) ou à une "rémunération mixte 50/50" est obsolète et doit être corrigée dans les procédures internes. La RPTRT en vigueur depuis 2019 (Art. 14bis CSS) n'impose aucun taux et maintient l'indemnité pécuniaire à **100 %** sans réduction.

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.