Réduction de salaire en reprise thérapeutique : est-ce autorisé ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas réduire le salaire pendant une **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT). Le salarié en RPTRT est considéré comme étant en **incapacité totale de travail** et perçoit **100% de son indemnité pécuniaire** directement de la **CNS**, même pour les heures effectivement travaillées.

L'employeur n'a **aucune charge salariale** pendant cette période : il ne verse pas de salaire et ne supporte aucun coût lié à la rémunération. La RPTRT constitue une **mesure thérapeutique** encadrée par la loi du **10 août 2018**, distincte d'un simple temps partiel médical. Le dispositif vise la **réadaptation progressive** du salarié tout en maintenant sa protection sociale intégrale.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) est un dispositif légal permettant à un salarié en **incapacité de travail prolongée** de reprendre progressivement son activité professionnelle dans un cadre thérapeutique. Cette mesure, introduite par la **loi du 10 août 2018**, vise à favoriser la **réintégration professionnelle** tout en contribuant à l'amélioration de l'état de santé du salarié.

La RPTRT se distingue fondamentalement d'un temps partiel classique : le salarié reste juridiquement en **incapacité totale de travail** et continue de percevoir ses **indemnités pécuniaires de maladie** à 100% de la CNS. Le travail effectué a une **finalité thérapeutique** et non productive, constituant un élément du processus de guérison et de réadaptation.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'indemnisation pendant un temps partiel pour raisons médicales ?

L'employeur verse le salaire correspondant au temps de travail effectué, et la CNS complète cette rémunération par une indemnité pécuniaire de maladie. Cette indemnité est calculée sur la différence entre le salaire à temps plein et le salaire à temps partiel, dans la limite des plafonds légaux.

L'employeur peut-il imposer un temps partiel pour raisons médicales à un salarié ?

Non, le temps partiel pour raisons médicales ne peut pas être imposé par l'employeur. Il repose sur une démarche volontaire du salarié et nécessite l'accord écrit de toutes les parties concernées, incluant la durée, le taux d'occupation et les modalités de rémunération.

Peut-on réduire le salaire d'un employé en temps partiel pour raisons médicales au Luxembourg ?

Oui, le salaire peut être réduit mais uniquement de façon strictement proportionnelle à la réduction effective du temps de travail. L'employeur verse la rémunération correspondant au temps réellement effectué, calculée au prorata du taux d'occupation. La perte de salaire est compensée par une indemnité de la CNS.

Qui doit donner son accord pour mettre en place un temps partiel pour raisons médicales ?

L'accord de quatre parties est obligatoire : le salarié, l'employeur, le médecin traitant et le médecin-conseil de la CNS. Le salarié doit avoir bénéficié d'un congé de maladie indemnisé par la CNS et présenter une capacité de travail partielle médicalement reconnue.

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

Conditions d’exercice

La RPTRT nécessite **quatre accords cumulatifs** :

- Le **salarié** doit en faire la demande volontaire
- Le **médecin traitant** doit certifier l'effet bénéfique sur l'état de santé
- Le **contrôle médical de la sécurité sociale** (CMSS) doit donner son avis favorable
- L'**employeur** doit donner son accord écrit

Conditions préalables obligatoires :

- Avoir été en incapacité de travail pendant au moins **un mois** sur les trois mois précédant la demande
- Être bénéficiaire d'indemnités pécuniaires de la CNS
- Obtenir une décision préalable favorable de la CNS

Le dispositif s'inscrit dans la limite des **78 semaines** d'indemnisation sur une période de référence de **104 semaines**.

Modalités pratiques

Pour l'employeur :

- **Aucune charge financière** : pas de salaire à verser
- **Aucune cotisation sociale** à payer pour les heures de RPTRT
- Obligation d'organiser le travail selon les prescriptions médicales
- **Documentation** de l'accord et du suivi des modalités pratiques

Pour le salarié :

- **Indemnité pécuniaire à 100%** versée par la CNS, même pour les heures travaillées
- Maintien de la **couverture accidents de travail** pendant la RPTRT
- **Statut d'incapacité totale** conservé juridiquement
- Possibilité d'arrêter la RPTRT à tout moment

Procédure : Utilisation du formulaire CNS spécifique, décision dans un délai raisonnable, information écrite de toutes les parties concernées.

Pratiques et recommandations

Formaliser rigoureusement l'accord de RPTRT par écrit, en précisant les modalités pratiques (horaires, tâches, durée prévue). **Distinguer clairement** la RPTRT d'un temps partiel classique dans la documentation RH et la comptabilité. **Former les équipes** sur ce dispositif spécifique et ses implications différentes d'un aménagement de

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

poste standard.

Organiser le travail en fonction des recommandations médicales, sans objectifs de performance habituels. **Maintenir le dialogue** avec le salarié et les services médicaux pour ajuster si nécessaire les modalités. **Respecter la finalité thérapeutique** : le travail doit contribuer à la guérison, non à la productivité.

Anticiper la fin de la RPTRT et préparer soit le retour à temps plein, soit d'autres aménagements selon l'évolution de l'état de santé.

Cadre juridique

- **Loi du 10 août 2018** modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale en matière de reprise progressive du travail
- **Article 14bis du Code de la sécurité sociale** : cadre légal de la RPTRT
- **Article 14 du Code de la sécurité sociale** : indemnités pécuniaires de maladie
- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligations en cas d'incapacité de travail
- **Article 91 du Code de la sécurité sociale** : couverture accidents de travail pendant la RPTRT

La RPTRT constitue un dispositif à finalité thérapeutique où l'employeur n'a aucune charge salariale. Toute tentative de réduction de salaire est juridiquement impossible puisque l'employeur ne verse aucune rémunération. Le salarié conserve sa protection sociale intégrale et son statut d'incapacité totale. Cette mesure nécessite une approche spécifique, distincte de la gestion d'un temps partiel classique.

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.