L'employeur peut-il adapter les horaires lors d'une reprise d'activité progressive ?

Réponse courte

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** permet à un salarié en incapacité prolongée de reprendre progressivement son activité avec maintien du statut d'incapacité. Le dispositif est régi par l'**article 14bis du Code de la sécurité sociale** (loi du 10 août 2018), non par le Code du travail.

Conditions cumulatives : avoir été en incapacité **au moins 1 mois sur les 3 mois précédents** et l'être lors de la demande ; certificat du médecin traitant attestant l'effet bénéfique sur la santé ; **accord écrit de l'employeur** ; décision de la **CNS** sur avis motivé du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**.

Pendant la RPTRT, le salarié reste en **incapacité totale** et perçoit l'**intégralité de l'indemnité pécuniaire de maladie** prise en charge à 100 % par la CNS. La période s'impute sur le plafond légal de **78 semaines sur 104** (art. 14ter CSS).

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** est un dispositif de sécurité sociale, instauré par la **loi du 10 août 2018** modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale, qui permet à un salarié en incapacité de travail prolongée de reprendre progressivement son activité professionnelle dans un objectif thérapeutique. Elle a remplacé l'ancien « mi-temps thérapeutique » et offre désormais une grande flexibilité quant au taux de reprise (qui n'est plus limité à 50 %).

Pendant la RPTRT, le salarié conserve son **statut d'incapacité de travail** et continue de bénéficier de l'indemnité pécuniaire de maladie versée par la CNS. La reprise est donc financièrement neutre pour l'employeur, et bénéfique pour le salarié dont l'amélioration de l'état de santé est favorisée par une reprise graduelle.

Ce régime se distingue du **reclassement professionnel interne ou externe** (art. L.551-1 et s. du Code du travail) qui concerne le salarié déclaré incapable d'occuper son dernier poste, et de la **modification contractuelle** vers un temps partiel (art. L.121-7 du Code du travail) qui suppose un avenant et la fin du statut d'incapacité.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il adapter les horaires lors d'une reprise progressive après maladie ?

Oui, via la Reprise Progressive du Travail pour Raisons Thérapeutiques (RPTRT) régie par l'article 14bis du Code de la sécurité sociale (loi du 10 août 2018). L'accord écrit de l'employeur est indispensable, mais le dispositif relève principalement de la CNS et du salarié.

L'employeur peut-il imposer une RPTRT au salarié ?

Non, l'initiative appartient exclusivement au salarié, qui adresse à la CNS une demande accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. L'employeur ne peut ni proposer ni imposer la RPTRT, mais doit donner son accord écrit pour l'organisation pratique.

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

Quelle différence entre RPTRT et reclassement professionnel ?

La RPTRT (article 14bis CSS) maintient le salarié en incapacité totale avec retour graduel ; le reclassement (article L.551-1 du Code du travail) concerne le salarié déclaré incapable d'occuper son dernier poste et impose une réaffectation par la Commission mixte.

Quelle est la durée maximale d'une RPTRT ?

La période s'impute sur le plafond légal de 78 semaines sur 104 prévu à l'article 14ter du Code de la sécurité sociale. Elle est limitée par le délai global d'indemnité pécuniaire de maladie. La CNS décide sur avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Quelles conditions cumulatives pour bénéficier de la RPTRT ?

Le salarié doit avoir été en incapacité au moins 1 mois sur les 3 mois précédents et l'être lors de la demande. Un certificat du médecin traitant attestant l'effet bénéfique sur la santé, l'accord écrit de l'employeur et la décision favorable de la CNS sont requis.

Qui rémunère le salarié pendant la RPTRT ?

Pendant la RPTRT, le salarié perçoit l'intégralité de l'indemnité pécuniaire de maladie prise en charge à 100 % par la CNS, y compris pour les heures travaillées. Le dispositif est financièrement neutre pour l'employeur. La période s'impute sur le plafond de 78 semaines sur 104.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous distingue la RPTRT des dispositifs voisins.

Critère	RPTRT (art. 14bis CSS)	Reclassement interne (L.551-1)	Modification contractuelle (L.121-7)
Statut du salarié	En incapacité totale de travail	Reclassé sur poste adapté	Apte au travail
Initiative	Salarié + médecin traitant	Médecin du travail saisit Commission mixte	Salarié et employeur
Décideur	CNS sur avis motivé du CMSS	Commission mixte	Accord bilatéral (avenant)
Accord employeur	Indispensable et préalable	Obligation employeur ? 25 salariés	Accord bilatéral
Rémunération	**100 %** par la CNS (indemnité pécuniaire)	Salaire + indemnité compensatoire (ADEM)	Salaire proportionnel uniquement
Durée	Limitée par le plafond des 78 semaines / 104	Permanente jusqu'à réévaluation	Selon avenant

Modalités pratiques

Le tableau récapitule la procédure et les paramètres chiffrés de la RPTRT.

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

Paramètre	Valeur	Base légale / source
Incapacité préalable requise	**1 mois minimum sur les 3 mois** précédant la demande	Statuts CNS (art. 173 à 177)
Incapacité au moment de la demande	**Obligatoire**	Statuts CNS
Formulaire	« Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques » signé par médecin, salarié et employeur	Formulaire CNS standardisé
Adresse d'envoi	CNS – Indemnités pécuniaires, L-2980 Luxembourg	Procédure CNS
Décideur final	**CNS** sur avis motivé du **CMSS**	Art. 14bis CSS
Effet de la décision	La RPTRT ne peut débuter qu'après l'**accord écrit de la CNS**	Art. 14bis CSS
Statut pendant la RPTRT	Incapacité totale de travail	Art. 14bis al. 2 CSS
Indemnité pécuniaire	**100 %** prise en charge par la CNS, y compris pour les heures travaillées	Art. 14bis CSS
Plafond global d'indemnisation	**78 semaines** sur une période de référence de 104 semaines	Art. 14ter CSS
Couverture accidents du travail	Régime spécial de l'**assurance accident**	Art. 91 CSS

Pratiques et recommandations

L'employeur doit examiner la demande **dans un délai raisonnable** et donner un accord ou un refus écrit sur le formulaire CNS. Aucun délai légal précis n'est imposé par l'art. 14bis CSS, mais le refus doit être motivé pour préserver la relation de travail et éviter tout reproche de mauvaise foi.

Le **contenu de la reprise** (nombre d'heures, répartition, tâches confiées) est fixé sur recommandation médicale et concerté entre les trois parties (salarié, employeur, médecin traitant). Le médecin du travail peut être consulté à titre complémentaire pour adapter le poste ; cependant, la décision finale relève de la CNS sur avis du CMSS.

Pendant toute la période, l'**indemnité pécuniaire est versée à 100 %** par la CNS, ce qui rend le dispositif financièrement neutre pour l'employeur. Le salarié n'est pas rémunéré en proportion des heures travaillées : il continue de percevoir l'indemnité pécuniaire de maladie comme s'il était totalement absent.

Il est recommandé de **conserver l'ensemble des échanges** (formulaire signé, décision CNS, suivi médical) afin de sécuriser la procédure en cas de contrôle ou de contestation. La RPTRT s'inscrit dans le plafond légal des **78 semaines** d'indemnité pécuniaire sur 104 semaines : il convient d'anticiper la fin du droit, qui pourrait déclencher une saisine du CMSS pour reclassement professionnel.

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

L'employeur ne peut pas, pendant la RPTRT, notifier la résiliation du contrat de travail dans les conditions de protection prévues à l'art. L.121-6 du Code du travail (26 semaines à partir de la survenance de l'incapacité de travail) tant que cette protection court.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14bis du Code de la sécurité sociale	Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)
Art. 14ter du Code de la sécurité sociale	Plafond de l'indemnité pécuniaire de maladie (78 semaines / 104)
Art. 91 du Code de la sécurité sociale	Régime spécial d'assurance accident pour bénéficiaires RPTRT
Loi du 10 août 2018	Maintien du contrat de travail et reprise progressive en cas d'incapacité prolongée
Statuts de la CNS (art. 173 à 177 et 186 à 189)	Modalités procédurales de la RPTRT
Art. L.121-6 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant 26 semaines en cas d'incapacité de travail
Art. L.325-2 du Code du travail	Limites du contrôle médical par le médecin du travail
Art. L.551-1 et s. du Code du travail	Reclassement professionnel (dispositif distinct, à ne pas confondre avec la RPTRT)

La RPTRT est un dispositif de sécurité sociale, et non d'aménagement contractuel : le salarié reste juridiquement en incapacité de travail pendant toute la période. La confusion fréquente avec le reclassement professionnel (art. L.551-1 et s.) ou la modification contractuelle vers un temps partiel (art. L.121-7) doit être évitée, chacun de ces régimes ayant des fondements juridiques, des décideurs et des conséquences distincts.

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.