

Le salarié a-t-il droit à un horaire aménagé en cas de retour progressif après maladie ?

Réponse courte

Le salarié n'a **pas un droit subjectif** à un horaire aménagé après une maladie. Le dispositif spécifique est 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'initiative appartient exclusivement au **salarié**, qui adresse à la **CNS** une demande accompagnée d'un certificat de son **médecin traitant**. Trois conditions cumulatives sont requises : incapacité d'au moins **1 mois sur les 3 mois précédents**, **accord écrit de l'employeur** et décision favorable de la **CNS** sur avis motivé du **Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS)**.

Pendant la RPTRT, le salarié est juridiquement considéré comme en **incapacité totale** et perçoit **100 % de l'indemnité pécuniaire de maladie** de la **CNS**, y compris pour les heures travaillées. La reprise ne peut débuter qu'après réception de l'accord écrit de la **CNS**.

L'employeur ne peut ni proposer ni imposer la RPTRT. Un refus relève de son pouvoir d'organisation, mais ne peut être discriminatoire ou abusif.

Définition

La **Reprise Progressive du Travail pour Raisons Thérapeutiques (RPTRT)** est un dispositif d'assurance maladie permettant à un salarié en **incapacité de travail prolongée** de reprendre progressivement son activité avec un horaire réduit, lorsque cette reprise est reconnue comme **favorisant l'amélioration de son état de santé**.

Mise en place par la **loi du 10 août 2018** (entrée en vigueur le 1er janvier 2019), la RPTRT a remplacé l'ancien « mi-temps thérapeutique » et offre une plus grande flexibilité quant au taux de reprise (qui n'est plus plafonné à 50 %).

Pendant toute la durée de la RPTRT, le contrat de travail reste **suspendu** : le salarié conserve son statut d'incapacité de travail totale et bénéficie de la **protection contre le licenciement** prévue à l'article **L.121-6** du Code du travail. À ne pas confondre avec une modification contractuelle vers un **temps partiel** (Art. **L.121-7**), qui suppose un avenant signé et entraîne la fin de l'incapacité.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser une RPTRT ?

Oui, l'accord écrit de l'employeur est indispensable. Un refus relève de son pouvoir d'organisation, mais ne peut être discriminatoire ou abusif. La discrimination fondée sur le handicap est interdite (article L.251-1 du Code du travail). La motivation du refus doit être objective.

Le contrat de travail est-il suspendu pendant la RPTRT ?

Oui, pendant toute la durée de la RPTRT, le contrat reste suspendu : le salarié conserve son statut d'incapacité de travail totale et bénéficie de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du Code du travail. Il perçoit 100 % de l'indemnité pécuniaire CNS.

Le salarié a-t-il droit à un horaire aménagé après une maladie ?

Non, le salarié n'a pas un droit subjectif à un horaire aménagé après maladie. Le dispositif spécifique est la RPTRT, régie par l'article 14bis du Code de la sécurité sociale. L'accord écrit de l'employeur et la décision favorable de la CNS sont requis.

Quel taux de reprise est possible en RPTRT ?

La RPTRT offre une grande flexibilité : aucun taux fixe n'est imposé, contrairement à l'ancien mi-temps thérapeutique plafonné à 50 %. La CNS décide sur avis motivé du CMSS. La reprise ne peut débuter qu'après réception de l'accord écrit de la CNS.

Quelle protection contre le licenciement pendant une RPTRT ?

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Cette protection s'applique tant que le salarié reste statutairement en incapacité de travail. Tout licenciement pendant cette période est nul de plein droit.

Qui prend l'initiative d'une RPTRT ?

L'initiative appartient exclusivement au salarié, qui adresse à la CNS une demande accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant. L'employeur ne peut ni proposer ni imposer la RPTRT. Il peut seulement accorder ou refuser son accord écrit sur les modalités.

Conditions d'exercice

L'octroi de la RPTRT repose sur un accord tripartite (salarié, employeur, CNS) et sur des conditions cumulatives strictes.

Critère	Exigence	Base légale
Initiative	Demande du salarié uniquement	Art. 14bis CSS
Incapacité préalable	? 1 mois sur les 3 mois précédents	Art. 14bis CSS
Certificat médical	Du médecin traitant, attestant l'effet bénéfique	Art. 14bis CSS
Accord employeur	Écrit, sur le principe et les modalités	Art. 14bis CSS
Décision <u>CNS</u>	Préalable, sur avis motivé du CMSS	Art. 14bis CSS
Plafond global	78 semaines / 104 semaines de référence	Art. 14 CSS
Non-discrimination	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap	Art. <u>L.251-1</u> C. trav.
Médecin du travail	Ne peut vérifier le bien-fondé du congé maladie	Art. <u>L.325-2</u> C. trav.

Modalités pratiques

La procédure de RPTRT suit une séquence formalisée et ne peut débuter qu'après accord écrit de la CNS.

Étape	Action	Acteur
1. Certificat médical	Établi par le médecin traitant	Médecin traitant
2. Accord employeur	Sur principe et modalités d'aménagement	Employeur
3. Demande à la <u>CNS</u>	Formulaire RPTRT + certificat médical	Salarié
4. Avis médical	Évaluation par le CMSS	Contrôle médical sécu. sociale
5. Décision <u>CNS</u>	Notification écrite à l'assuré et à l'employeur	<u>CNS</u>
6. Début effectif	Uniquement après accord écrit de la <u>CNS</u>	Salarié + employeur
7. Indemnisation	100 % de l'indemnité pécuniaire de maladie	<u>CNS</u>
8. Recours en cas de refus <u>CNS</u>	Devant le Conseil arbitral des assurances sociales	Salarié

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'engager un **dialogue précoce** entre le salarié, le médecin traitant et l'employeur dès que la perspective d'une reprise progressive se dessine. L'employeur doit collaborer avec le **service de santé au travail** pour adapter le poste, sans toutefois exiger d'informations médicales couvertes par le **secret médical**.

L'employeur a intérêt à formaliser **par écrit** son accord sur les modalités pratiques (jours, horaires, tâches confiées) et à conserver la trace des échanges. Une fois la décision de la CNS notifiée, l'employeur ne peut s'y opposer si elle a accepté ; il doit organiser le travail conformément aux modalités convenues.

L'employeur ne peut ni initier la procédure ni faire pression sur le salarié pour qu'il y recoure : toute proposition unilatérale expose l'entreprise à un contentieux pour atteinte aux droits du salarié.

En cas de **refus de l'employeur** sur le principe de la RPTRT, celui-ci doit être motivé par des raisons objectives (impossibilité organisationnelle, nature des fonctions). Un refus discriminatoire ou abusif peut être contesté devant les juridictions du travail. Le **médecin du travail** ne peut intervenir pour vérifier le bien-fondé du congé maladie (Art. L.325-2).

Cadre juridique

Le cadre juridique combine le Code de la sécurité sociale (régime de la RPTRT) et le Code du travail (protection du contrat).

Référence	Objet
Art. 14bis du Code de la sécurité sociale	Régime de la Reprise Progressive du Travail pour Raisons Thérapeutiques
Art. 14 du Code de la sécurité sociale	Plafond de 78 semaines d'indemnité pécuniaire sur 104 semaines
Art. 9 du Code de la sécurité sociale	Maintien de l'indemnité pécuniaire pendant la RPTRT
Loi du 10 août 2018	Modification du Code du travail et CSS — RPTRT et maintien du contrat
Statuts <u>CNS</u>, art. 169 et 173	Procédure administrative de la RPTRT
Art. <u>L.121-6</u> du Code du travail	Protection contre le licenciement et maintien du salaire pendant l'incapacité
Art. <u>L.121-7</u> du Code du travail	Modification d'une clause essentielle du contrat (avenant temps partiel)
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap
Art. <u>L.325-2</u> du Code du travail	Le médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé du congé maladie

L'employeur ne peut ni initier ni imposer la RPTRT : seul le salarié, sur certificat de son médecin traitant, peut en faire la demande. Tout refus de l'employeur doit reposer sur des motifs objectifs et non discriminatoires, sous peine de contentieux devant les juridictions du travail.

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.