

Le médecin traitant peut-il recommander une réduction horaire temporaire ?

Réponse courte

Oui, le **médecin traitant** peut recommander une **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** régie par l'**article 14bis** du Code de la sécurité sociale. Cette mesure permet au salarié, après une incapacité prolongée, de reprendre partiellement son activité tout en restant statutairement en incapacité à 100 %.

L'octroi nécessite un **accord tripartite** : initiative du salarié sur **certificat médical**, **accord écrit de l'employeur**, et **décision préalable de la CNS** sur avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). L'employeur ne peut ni proposer ni imposer la mesure.

Une condition d'éligibilité essentielle : le salarié doit avoir été en **incapacité de travail pendant au moins 1 mois sur les 3 mois** précédant la demande. Pendant la RPTRT, la **CNS verse l'intégralité de l'indemnité pécuniaire de maladie**, y compris pour les heures travaillées.

Définition

La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)** est un dispositif issu de la **loi du 10 août 2018** modifiant le Code du travail et le Code de la sécurité sociale, en vigueur depuis le **1^{er} janvier 2019**. Il a remplacé l'ancien « congé thérapeutique à mi-temps ». Ce dispositif, encadré par l'**article 14bis du Code de la sécurité sociale** ainsi que par les articles 9 et 14 du même code et les articles 169 et 173 des Statuts de la **CNS**, permet à un salarié en incapacité de travail prolongée de reprendre **progressivement** son activité dès lors que la reprise et le travail effectué sont reconnus comme étant **de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé**. La RPTRT se distingue d'une **modification contractuelle du temps de travail** (passage à temps partiel par avenant), qui relève des articles **L.121-7** du Code du travail et n'ouvre droit à aucune indemnité pécuniaire de maladie.

Questions fréquentes

Faut-il un accord tripartite pour la RPTRT ?

Oui, la RPTRT requiert un accord tripartite : initiative du salarié sur certificat du médecin traitant, accord écrit de l'employeur sur l'organisation pratique, et décision préalable de la CNS sur avis motivé du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS).

Le médecin traitant peut-il recommander une réduction horaire temporaire ?

Oui, le médecin traitant peut recommander une Reprise Progressive du Travail pour Raisons Thérapeutiques (RPTRT) régie par l'article 14bis du Code de la sécurité sociale. Cette mesure, encadrée par la loi du 10 août 2018, permet une reprise partielle tout en restant en incapacité à 100 %.

Quelle couverture accident pendant la RPTRT ?

Le salarié bénéficie du régime spécial de l'assurance accident prévu à l'article 91 du Code de la sécurité sociale pendant toute la durée de la RPTRT. La protection couvre les heures travaillées dans le cadre du dispositif thérapeutique.

Quelle indemnisation pendant la RPTRT ?

L'indemnité pécuniaire de maladie est versée à 100 % par la CNS, y compris pour les heures travaillées (article 14bis CSS). La période s'impute sur le plafond de 78 semaines sur 104 semaines maximum (article 14 alinéa 1 CSS). Le dispositif est neutre pour l'employeur.

Quels documents fournir pour une demande de RPTRT ?

Le formulaire CNS standardisé « Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques » signé par médecin, salarié et employeur est requis, accompagné du certificat médical d'incapacité de travail à 100 % continu. La demande est adressée à la CNS pour décision préalable.

RPTRT et passage à temps partiel : quelle distinction ?

La RPTRT (article 14bis CSS) maintient le statut d'incapacité avec indemnisation CNS. Le passage à temps partiel par avenant (article L.121-7 du Code du travail) modifie le contrat, met fin à l'incapacité et n'ouvre droit à aucune indemnité pécuniaire de maladie.

Conditions d'exercice

L'octroi de la RPTRT est subordonné à des conditions cumulatives strictes (art. 14bis CSS).

Critère	Exigence	Source
Initiative	Salarié uniquement ; employeur ne peut ni proposer ni imposer	Art. 14bis CSS
Incapacité préalable	? 1 mois sur les 3 mois précédant la demande	Art. 14bis CSS
Certificat médical	Médecin traitant attestant que la reprise favorise l'amélioration de l'état de santé	Art. 14bis CSS
Accord employeur	Écrit , sur l'organisation pratique de la reprise	Art. 14bis CSS
Décision <u>CNS</u>	Préalable , sur avis motivé du CMSS	Art. 14bis CSS
Statut du salarié	Maintenu en incapacité de travail à 100 % durant toute la mesure	Art. 14bis CSS
Couverture accident	Régime spécial de l'assurance accident	Art. 91 CSS
Distinction	RPTRT ? modification contractuelle vers temps partiel	Art. <u>L.121-7 C.</u> trav.

Modalités pratiques

La procédure est formalisée et coordonnée entre les trois acteurs (salarié, employeur, CNS).

Paramètre	Valeur / Description	Référence
Formulaire	« Demande de reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques »	Site CNS
Pièces jointes	Certificat médical d' incapacité de travail à 100 % continu	Art. 14bis CSS
Taux de reprise	Pas de taux fixes ; flexibilité totale	Statuts CNS
Durée d'incapacité préalable	? 1 mois sur les 3 mois précédents	Art. 14bis CSS
Période de référence indemnité	78 semaines sur 104 semaines maximum	Art. 14 al. 1?? CSS
Indemnité pécuniaire de maladie	100 % versée par la CNS , y compris heures travaillées	Art. 14bis CSS
Décision CNS	Notifiée à l'assuré et à l'employeur ; effet à compter de l'accord	Art. 14bis CSS
Interruption	Toute interruption d'incapacité (ex. congé légal) met fin au dispositif	Statuts CNS
Avis motivé CMSS	Préalable à la décision CNS	Art. 14bis CSS

Pratiques et recommandations

L'employeur reçoit la demande du salarié accompagnée du certificat médical et indique son **accord** ou son **désaccord** sur le formulaire [CNS](#). Il est recommandé de **motiver par écrit** un refus éventuel et de fonder celui-ci sur des considérations objectives liées à l'organisation du service ou à l'absence de poste compatible. Une mésentente personnelle ne constitue pas un motif valable.

Lorsque l'accord est donné, il convient d'**organiser concrètement** la reprise : aménagement du poste, répartition des heures, charge de travail compatible avec l'état de santé du salarié. La concertation avec le **médecin du travail** (STM ou service compétent) est recommandée pour adapter le poste, sans que celui-ci puisse vérifier le bien-fondé du congé maladie (art. [L.325-2](#) C. trav.).

L'employeur reste tenu de respecter la **protection contre le licenciement** prévue à l'article [L.121-6](#) (3) du Code du travail durant la période d'incapacité indemnisée et de garantir la **non-discrimination** en matière de handicap (art. [L.251-1](#)). Toute pression directe ou indirecte exercée pour orienter la décision du salarié expose à un risque contentieux.

Il est conseillé de **documenter** l'ensemble de la procédure (formulaire, certificat, accord employeur, décision [CNS](#)), d'assurer la traçabilité des échanges et de prévoir un point de suivi régulier avec le salarié pour ajuster les modalités si l'état de santé évolue. En cas de désaccord persistant, le salarié peut introduire un recours contre la décision [CNS](#) auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article 14bis Code sécurité sociale	Régime de la reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT)
Article 14 al. 1?? CSS	Indemnité pécuniaire de maladie (limite 78/104 semaines)
Article 9 CSS	Champ d'application de l'assurance maladie
Article 91 CSS	Affiliation au régime spécial accident pendant la RPTRT
Loi du 10 août 2018	Maintien du contrat de travail et reprise progressive en cas d'incapacité prolongée
Statuts <u>CNS</u> , art. 169 et 173	Modalités pratiques d'application
Article <u>L.121-6 (3) C. trav.</u>	Protection contre le licenciement durant l'incapacité (26 semaines)
Article <u>L.325-2 C. trav.</u>	Limites d'intervention du médecin du travail (pas de contrôle du congé maladie)
Article <u>L.251-1 C. trav.</u>	Non-discrimination (handicap)

L'employeur ne peut **ni proposer ni imposer** la RPTRT, qui est une initiative exclusive du salarié. Toute interruption de l'incapacité de travail (notamment congé légal) met fin automatiquement au dispositif. Un refus de l'employeur doit être formalisé par écrit avec motifs objectifs liés à l'organisation du service.

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.