

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

## Réponse courte

Oui, le médecin traitant peut recommander une réduction horaire temporaire (temps partiel thérapeutique) au Luxembourg. Cette recommandation prend la forme d'un certificat médical précisant la nécessité, la durée et le taux de réduction, à la suite d'une incapacité de travail indemnisée par la CNS.

La mise en œuvre de cette réduction horaire nécessite l'accord de l'employeur, qui ne peut refuser que pour des motifs objectifs et justifiés, ainsi que l'autorisation préalable de la CNS. La durée maximale de ce dispositif est de 52 semaines sur 104 semaines de référence.

## Définition

La réduction horaire temporaire, également appelée temps partiel thérapeutique, est un dispositif permettant à un salarié de reprendre son activité professionnelle de manière partielle après une période d'incapacité de travail. Cette reprise progressive est fondée sur une recommandation médicale, visant à adapter le temps de travail aux capacités physiques ou psychiques du salarié. Elle se distingue d'un aménagement permanent du temps de travail, qui relève d'autres régimes juridiques.

## Conditions d'exercice

La recommandation de réduction horaire temporaire doit émaner du médecin traitant, qui établit un certificat médical précisant la nécessité, la durée et le taux de réduction. Le salarié doit avoir bénéficié d'une incapacité de travail indemnisée par la Caisse nationale de santé (CNS) et être déclaré apte à une reprise partielle. L'accord de l'employeur est requis, mais le refus ne peut intervenir que pour des motifs objectifs, liés à l'organisation de l'entreprise, et doit être dûment justifié. L'autorisation préalable de la CNS est obligatoire pour la mise en œuvre effective du temps partiel thérapeutique.

## Modalités pratiques

Le salarié transmet à l'employeur le certificat du médecin traitant recommandant la réduction horaire temporaire. L'employeur sollicite ensuite l'accord de la CNS, qui peut requérir l'avis du médecin-conseil. La durée maximale de la réduction horaire temporaire est de 52 semaines sur une période de référence de 104 semaines, conformément à l'article 9bis du Code de la sécurité sociale. Durant cette période, le salarié perçoit une rémunération proportionnelle à son temps de travail effectif, complétée par une indemnité de la CNS pour la partie non travaillée. L'organisation du travail doit être adaptée en concertation avec le salarié, l'employeur et, le cas échéant, le médecin du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter la demande avec diligence, confidentialité et égalité de traitement, conformément aux obligations légales. La concertation avec le salarié est essentielle pour définir les modalités pratiques, notamment les horaires et les tâches compatibles avec l'état de santé. Toute décision de refus doit être motivée par écrit et fondée sur des motifs objectifs. Il est conseillé de documenter l'ensemble de la procédure, d'assurer la traçabilité des échanges avec la CNS et le salarié, et de garantir l'encadrement humain du processus. En cas de désaccord, le salarié peut saisir la Commission médicale de recours.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article L.121-6 (reprise du travail à temps partiel thérapeutique, obligations de l'employeur, protection contre le licenciement)
- Article L.251-1 et suivants (égalité de traitement, non-discrimination)

- **Code de la sécurité sociale :**

- Article 9bis (conditions, durée et indemnisation du temps partiel thérapeutique)

- **Textes associés :**

- Circulaire administrative CNS du 1er janvier 2023 (procédure et modalités pratiques)

- **Principes généraux :**

- Obligation de confidentialité (protection des données de santé)
- Obligation de traçabilité et de justification des décisions RH

L'employeur doit respecter strictement la procédure, motiver tout refus par écrit et garantir l'égalité de traitement. Un refus non justifié ou une discrimination fondée sur l'état de santé expose l'employeur à un contentieux.

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.