Quelle est la différence entre la reprise progressive thérapeutique (RPTRT), le statut de salarié handicapé et le reclassement professionnel au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il existe trois dispositifs distincts à ne pas confondre. La **reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques** (RPTRT) est un dispositif temporaire de retour progressif après une incapacité prolongée, géré par la CNS. Le **statut de salarié handicapé** est une reconnaissance permanente d'une diminution de capacité de travail d'au moins 30%, gérée par l'ADEM. Le **reclassement professionnel** est une procédure obligatoire déclenchée lorsqu'un salarié ne peut plus exercer les tâches de son dernier poste.

La RPTRT nécessite un arrêt d'au moins 1 mois sur les 3 derniers mois, l'accord de l'employeur et l'autorisation de la CNS. Le salarié reste en incapacité totale de travail (certificat à 100%) tout en reprenant progressivement son activité. La durée et le taux d'activité sont flexibles, adaptés à l'état de santé.

Le statut de salarié handicapé requiert un état médical **stabilisé** et ouvre droit à des mesures d'orientation, formation et insertion professionnelle via l'ADEM. Les employeurs de plus de 25 salariés ont des obligations de quotas d'emploi de travailleurs handicapés.

Le reclassement professionnel est décidé par la Commission mixte lorsque le médecin du travail constate une incapacité permanente pour le poste actuel. Il peut être interne (même entreprise) ou externe (marché du travail) et peut comporter une réduction du temps de travail de 20% maximum, exceptionnellement jusqu'à 75%.

Définition

Reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) : Mesure temporaire introduite au Luxembourg par la loi du 10 août 2018, entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Elle remplace l'ancien "congé thérapeutique à mi-temps". La RPTRT permet à un salarié en incapacité de travail de reprendre progressivement son activité professionnelle lorsque cette reprise est reconnue comme bénéfique pour l'amélioration de son état de santé. Contrairement au terme français "mi-temps thérapeutique" qui n'existe pas en droit luxembourgeois, la RPTRT offre plus de flexibilité dans les taux et durées d'activité.

Statut de salarié handicapé : Reconnaissance administrative accordée par la Commission médicale de l'ADEM à toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30% par rapport à son activité professionnelle antérieure. Ce statut est défini par le Titre VI du Livre V du Code du travail luxembourgeois. Il ouvre droit à des mesures d'orientation, de formation professionnelle et d'intégration sur le marché du travail ordinaire ou en atelier protégé. Ce statut est distinct de la notion d'incapacité de travail temporaire.

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

Reclassement professionnel : Procédure légale prévue aux articles L.551-1 à L.562-9 du Code du travail, déclenchée lorsqu'un salarié présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le reclassement peut être interne (au sein de l'entreprise) ou externe (sur le marché du travail), et est décidé par la Commission mixte sur saisine du médecin du travail compétent. Cette procédure concerne les salariés présentant une incapacité permanente liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'indemnisation pendant une RPTRT au Luxembourg ?

Pendant la RPTRT, le salarié reste en incapacité totale de travail (certificat à 100%) et perçoit son salaire proportionnel au temps travaillé de l'employeur, tandis que la CNS verse les indemnités pécuniaires de maladie pour le temps non travaillé, garantissant une prise en charge à 100%.

Quand déclenche-t-on une procédure de reclassement professionnel ?

Le reclassement professionnel est déclenché par le médecin du travail qui saisit la Commission mixte lorsqu'un salarié présente une incapacité permanente pour exécuter les tâches de son dernier poste de travail. Pour les entreprises de 25 salariés et plus, l'employeur a une obligation légale de reclassement.

Quelle est la différence entre la reprise progressive thérapeutique (RPTRT) et le statut de salarié handicapé au Luxembourg ?

La RPTRT est un dispositif temporaire pour reprendre progressivement le travail après un arrêt d'au moins 1 mois, nécessitant l'accord de l'employeur et l'autorisation de la CNS. Le statut de salarié handicapé est une reconnaissance permanente d'une diminution de capacité de travail d'au moins 30% avec un état médical stabilisé, géré par l'ADEM et ouvrant droit à des mesures d'insertion professionnelle.

Qui peut bénéficier d'une reprise progressive du travail pour raisons thérapeutiques (RPTRT) ?

Tout salarié en incapacité de travail depuis au moins 1 mois sur les 3 derniers mois peut demander une RPTRT, à condition d'obtenir l'accord écrit de son employeur, l'autorisation de la CNS sur avis du Contrôle médical, et un certificat médical attestant que la reprise progressive favorise l'amélioration de son état de santé.

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

Conditions d’exercice

Dispositif	Public concerné	Conditions d'accès	Durée	État médical requis
RPTRT	Salarié en incapacité de travail	• Incapacité d'au moins 1 mois sur les 3 derniers mois • Accord écrit de l'employeur • Autorisation CNS sur avis CMSS • Certificat médical du médecin traitant	Flexible, adaptée à l'évolution de l'état de santé	**Non stabilisé** - en phase d'amélioration
Statut salarié handicapé	Personne avec handicap	• Diminution capacité de travail ? 30% • Apte à exercer un emploi • Droit de séjour au Luxembourg • Domicilié et résident effectif	Permanent (sauf reconnaissance à titre transitoire)	**Stabilisé** - pas de procédure d'invalidité en cours
Reclassement professionnel	Salarié inapte à son poste actuel	• Incapacité pour le dernier poste de travail • Saisine de la Commission mixte par le médecin du travail • Employeur ? 25 salariés (obligation de reclassement)	Permanent - nouveau statut professionnel	**Stabilisé** - incapacité permanente constatée

Cumul possible : Un salarié peut avoir le statut de salarié handicapé ET bénéficier d'une RPTRT, ou avoir le statut de personne en reclassement professionnel. Ces dispositifs répondent à des besoins différents et ne s'excluent pas mutuellement.

Modalités pratiques

RPTRT (Reprise progressive thérapeutique) :

Le salarié et son médecin traitant remplissent le formulaire standardisé "Demande de reprise progressive du travail pour des raisons thérapeutiques" disponible sur le site de la CNS. Le médecin certifie que la reprise progressive favorise l'amélioration de l'état de santé. Le formulaire est transmis à l'employeur qui doit donner son accord écrit en le signant. La demande complète est ensuite envoyée à la CNS qui saisit le Contrôle médical de la sécurité sociale

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

(CMSS). La reprise ne peut débuter qu'après réception de l'accord écrit de la CNS.

Pendant toute la durée de la RPTRT, le salarié est considéré en **incapacité totale de travail** et doit fournir un certificat médical à 100%. Il perçoit son salaire proportionnel au temps travaillé de l'employeur, et la CNS verse les indemnités pécuniaires de maladie pour le temps non travaillé. La période de RPTRT est entièrement comptabilisée dans le calcul des 78 semaines d'incapacité sur 104 semaines. Le régime de sortie des malades ne s'applique pas pendant la RPTRT.

Aspect	Modalité RPTRT
Indemnisation	100% prise en charge CNS (salaire partiel employeur + indemnités CNS)
Certificat médical	Obligatoire à 100% pendant toute la durée
Comptabilisation	Incluse dans les 78 semaines d'incapacité sur 104 semaines
Sorties	Pas de restriction horaire (régime sortie malades non applicable)
Fin de la mesure	Interruption si reprise temps plein, congé légal, ou amélioration complète

Statut de salarié handicapé :

La demande se fait auprès de la Commission médicale du Service handicap et reclassement professionnel (SHRP) de l'ADEM. Le formulaire spécial est disponible uniquement sur demande au secrétariat. Le dossier doit comprendre un rapport médical récent du médecin traitant, des rapports de médecins spécialisés, et un certificat de résidence. Les demandeurs d'emploi et requérants sans emploi doivent participer à un atelier d'information obligatoire avant le dépôt du dossier.

La Commission médicale examine le dossier et convoque le demandeur pour des examens dans un délai de 15 jours. En cas de reconnaissance, la Commission d'orientation et de reclassement professionnel décide des mesures d'insertion : orientation vers le marché du travail ordinaire ou vers un atelier protégé. Le salarié handicapé inscrit à l'ADEM bénéficie d'un suivi régulier par un conseiller du SSH et d'un certificat d'inscription.

Reclassement professionnel :

La procédure est déclenchée par le médecin du travail compétent qui saisit la Commission mixte. Pour les entreprises de moins de 25 salariés, le reclassement peut être proposé avec l'accord de l'employeur et du salarié. Pour les entreprises de 25 salariés et plus, l'employeur a une **obligation de reclassement** s'il n'atteint pas les quotas de salariés handicapés/en reclassement.

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

Type de reclassement	Modalités	Réduction temps de travail	Indemnisation
Interne	Même entreprise, poste adapté	20% maximum (exceptionnellement 75% avec minimum 10h/semaine)	Indemnité compensatoire versée par l'ADEM
Externe	Marché du travail	Variable selon nouveau poste	Indemnité forfaitaire de l'employeur (1 à 4 mois de salaire selon ancienneté) + indemnité professionnelle d'attente

La Commission mixte décide du type de reclassement dans les 15 jours ouvrables. Sa décision est notifiée par lettre recommandée. Le salarié en reclassement interne conserve son contrat de travail avec un avenant pour la réduction du temps de travail. L'indemnité compensatoire couvre la différence de salaire liée à la réduction du temps de travail.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs : Informez vos salariés en arrêt prolongé de l'existence de la RPTRT dès que possible. Mettez à disposition un modèle de demande et un document explicatif. La RPTRT n'est pas un droit automatique mais nécessite votre accord. Évaluez objectivement la faisabilité organisationnelle avant de refuser, car ce dispositif favorise le retour au travail et la fidélisation. Planifiez des points de suivi réguliers avec le service de santé au travail pour ajuster le planning si nécessaire.

Distinction avec le reclassement : Si un salarié ne peut définitivement plus occuper son poste, ne proposez pas une RPTRT mais orientez vers une visite de reprise avec le médecin du travail qui évaluera l'opportunité d'un reclassement professionnel. La RPTRT est temporaire et améliore la santé ; le reclassement est permanent et répond à une incapacité définitive.

Gestion des quotas : Les salariés en reclassement professionnel (interne ou externe) sont assimilés aux salariés handicapés pour le calcul des quotas obligatoires. Utilisez les aides de l'ADEM pour l'aménagement de postes et la prise en charge salariale (30% à 100% du salaire selon la perte de rendement). Collaborez avec le Service handicap et reclassement professionnel de l'ADEM pour identifier les candidats adaptés à vos besoins.

Pour les salariés : La RPTRT ne modifie pas votre contrat de travail et préserve tous vos droits collectifs (congés, couverture santé, ancienneté). Respectez scrupuleusement la procédure : toute reprise sans validation médicale et accord CNS engage votre responsabilité et celle de l'employeur. Transmettez systématiquement toute modification médicale au service RH et participez activement aux échanges avec la médecine du travail.

Statut de salarié handicapé : Ce statut ouvre droit à 6 jours de congés légaux supplémentaires (article L.233-4 du Code du travail). Il facilite l'accès à des postes réservés dans la fonction publique (quotas de 5%) et dans les entreprises privées de plus de 25 salariés (quotas de 2% à 4% selon effectif). Ne pas accepter un poste adapté proposé ou refuser les mesures de formation entraîne la perte des droits aux postes réservés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 10 août 2018	Introduction de la RPTRT et modification du régime d'incapacité de travail prolongée (en vigueur 1er janvier 2019)
Code du travail - Article L.121-6	Maintien du contrat de travail en cas d'incapacité de travail
Code de la Sécurité sociale - Articles 9 à 16	Indemnités pécuniaires de maladie
Statuts CNS - Articles 173 à 177	Dispositions relatives à l'incapacité de travail
Statuts CNS - Articles 186 à 189	Dispositions spécifiques à la RPTRT
Code du travail - Titre VI, Livre V (Articles L.561-1 à L.564-9)	Régime des salariés handicapés
Code du travail - Articles L.551-1 à L.562-9	Reclassement professionnel interne et externe
Code du travail - Article L.233-4	Congés supplémentaires pour salariés handicapés (6 jours)
Code du travail - Article L.562-3	Quotas d'emploi de salariés handicapés et en reclassement

Il est essentiel de ne pas confondre ces trois dispositifs qui répondent à des situations différentes. La RPTRT est temporaire et vise l'amélioration de la santé pendant l'incapacité. Le statut de salarié handicapé est permanent et facilite l'insertion professionnelle. Le reclassement professionnel répond à une incapacité définitive pour un poste donné et peut comporter une réduction durable du temps de 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.