

# TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ON VOUS EXPLIQUE TOUT !

Le dispositif d'allègement de la durée du travail pour raisons de santé, aussi appelé « mi-temps thérapeutique », a été récemment réformé. Pour concilier l'état de santé et la poursuite de la vie professionnelle, les conditions d'accès sont moins restrictives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, et permettent de reprendre son poste, ou d'y être maintenu, avec une réduction d'horaires. On vous dit tout !





Par Ronan Darchen

La mise en place de cette forme particulière de travail à temps partiel requiert l'accord de plusieurs professionnels, et permet au salarié de bénéficier d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pour compléter un salaire réduit.

### Les objectifs du temps partiel thérapeutique

La réduction de la durée du travail doit remplir un objectif thérapeutique ; c'est-à-dire viser l'amélioration de l'état de santé du salarié ou bien prescrire cette amélioration, lorsque le maintien dans l'emploi nécessite une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé. En pratique, cela permet, par exemple, au collaborateur qui a été arrêté en raison d'une opération ou d'une affection (que l'arrêt soit court ou long) de reprendre, en réadaptant progressivement son corps et son esprit à un rythme de travail.

Le temps partiel thérapeutique peut faire suite à un arrêt de travail pour maladie « classique », maladie professionnelle ou un arrêt lié à un accident du travail. Depuis 2019, son accès a été facilité et la loi n'exige plus que le temps partiel thérapeutique succède à un arrêt de travail. Il peut, en effet, aussi trouver son sens quand le salarié est affecté par certaines pathologies même sans arrêt de travail

(par exemple, station debout pénible, déplacements difficiles) ou quand il suit des traitements contraignants.

La démarche permet donc, au-delà d'une reprise en douceur du travail, à un salarié dont l'état de santé est fragilisé de ne pas être arrêté complètement et de garder un lien avec le monde du travail, tout en favorisant sa guérison. La facilitation du temps partiel thérapeutique par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS), en 2019, a aussi eu pour objectif de lutter contre l'arrêt de travail « automatique » long qui éloigne le salarié de l'emploi et le fragilise socialement.

### Qui prescrit le temps partiel thérapeutique ?

C'est le médecin traitant du salarié qui peut proposer un temps partiel thérapeutique, s'il estime que le salarié en a besoin ou que cela favorisera sa guérison. La prescription du médecin traitant s'effectue via un certificat médical ; lequel indique la réduction de la durée du travail et la durée de cette prescription. Il ne s'agit pas nécessairement de passer à mi-temps : le médecin évalue la réduction du temps de travail nécessaire en fonction de l'état de santé et de la pathologie dont souffre le salarié. Il peut s'agir, par exemple, d'une prescription pour passer le temps de travail à 80 % ou à 40 % d'un temps plein. Si le salarié est déjà à temps partiel, une nouvelle réduction de sa durée du travail via le temps partiel thérapeutique est parfaitement envisageable.

### Quelles démarches entreprendre ?

Le salarié devra adresser à la caisse primaire d'Assurance maladie (CPAM) les volets 1 et 2 du document remis par son médecin et le volet 3 à son employeur. Plusieurs interlocuteurs et professionnels interviennent dans le cadre de la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique. À savoir : le médecin traitant qui prescrit la réduction du temps de travail ; l'employeur qui doit valider la démarche et ensuite s'acquitter d'obligations administratives pour une effectivité du temps partiel thérapeutique, notamment l'attestation de salaire nécessaire pour l'obtention des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) ; le médecin conseil de la Sécurité sociale qui doit valider la prescription du médecin

traitant à objectif thérapeutique – ce qui conditionne le versement d'indemnités journalières complémentaires ; la CPAM qui calcule et verse les indemnités journalières pour compléter le salaire réduit ; le médecin du travail, notamment si le temps partiel thérapeutique fait suite à un arrêt imposant une visite médicale de reprise, mais aussi à l'issue du temps partiel thérapeutique pour apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi à temps plein.

Le travailleur doit obtenir l'accord écrit de son employeur pour la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique, accord ►►

## RÈGLES CLASSIQUES DE CALCUL DES IJ



### Rappel

Pour déterminer les indemnités journalières (IJ) durant le mi-temps thérapeutique, la CPAM détermine, dans un premier temps, le salaire journalier de base (trois derniers salaires bruts avant l'arrêt de travail ou du passage en temps partiel thérapeutique dans la limite de 2 798,25 € par mois, en 2021, divisé par 91,25). Le salarié perçoit 50 % du résultat obtenu par jour non travaillé dans le cadre de la réduction du temps de travail.

### Exemple 1

Vous avez perçu 1 800 € bruts sur les trois mois précédant l'arrêt de travail. Le calcul suivant est appliqué :  $50\% \text{ de } 1\,800 \times 3 / 91,25 = 29,59 \text{ € par jour.}$

### Exemple 2

Vous avez touché 2 500 € bruts sur les trois mois précédant votre arrêt de travail. Le montant des IJ que vous percevrez est déterminé ainsi :  $50\% \text{ de } 2\,500 \times 3 / 91,25 = 41,09 \text{ € par jour.}$

### Exemple 3

Vous avez perçu 3 000 € bruts sur les trois mois précédents. Le plafond pris en compte est de 2 798,25 €. Ainsi, le calcul suivant est effectué :  $50\% \text{ de } 2\,798,25 \times 3 / 91,25 = 46 \text{ € par jour.}$

## Bon à savoir

Le temps partiel s'entend, en principe, comme une durée du travail inférieure à la durée légale du travail avec un minimum de 24 heures par semaine.

Toutefois, il est possible de déroger à ce minimum notamment en cas de contraintes personnelles du salarié et le temps partiel thérapeutique permet cette dérogation.



**Dans le secteur public, le mi-temps thérapeutique peut être accordé pour une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière. En cas de rechute, un fonctionnaire qui a épuisé ses droits à travailler à temps partiel thérapeutique ne pourra prétendre à un nouveau mi-temps thérapeutique, à moins qu'il ne justifie d'une affection différente de celle ayant motivé l'attribution du premier mi-temps thérapeutique »**

► qui précisera la nature de l'emploi qui lui est confié (ce n'est pas forcément un autre poste que celui qu'il occupe déjà) ainsi que le montant de la rémunération versée. Le salarié adressera alors l'accord de l'employeur à la CPAM et les éventuelles prescriptions du médecin du travail lors d'une visite de pré-reprise, par exemple. Si la prescription du temps partiel thérapeutique intervient à la suite d'un arrêt de travail supérieur à 30 jours (ou d'un arrêt de travail quelle que soit sa durée en raison d'une maladie professionnelle), alors le retour au travail doit être précédé d'une visite médicale de reprise, réalisée par le médecin du travail qui est chargé

d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi. Dans ce cadre, le médecin du travail peut toujours formuler des préconisations. Le médecin conseil de la CPAM apprécie, quant à lui, la pertinence du temps partiel thérapeutique prescrit à la lumière de différents éléments transmis. Il notifie sa décision au salarié. En cas de refus du médecin conseil, la décision de ce dernier peut être contestée. Si l'avis est favorable, la CPAM calcule les droits aux IJSS complémentaires et les verse au salarié pendant la période couverte par le temps partiel thérapeutique.

### **L'exécution du temps partiel thérapeutique**

Lorsque la procédure a abouti, un avenant au contrat de travail du salarié sera rédigé afin de fixer les modalités d'exécution de ce mi-temps ; notamment les horaires de travail et la rémunération comme pour tout employé à temps partiel. Il s'agit de s'accorder sur des modalités compatibles avec l'état de santé de la personne concernée, et l'organisation de l'entreprise (travail uniquement le

matin, un jour sur deux, limitation de l'amplitude horaire...). L'avenant cadrera l'aménagement du temps de travail réduit pendant la période du temps partiel thérapeutique. Le travailleur (s'il était préalablement en arrêt de travail) reprendra alors une activité professionnelle et recouvrera certains droits attachés à une condition de travail effectif, comme le droit de bénéficier de primes, de congés payés... Le mi-temps thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif de sorte qu'il entre dans le calcul des droits sociaux tenant à l'ancienneté, à la retraite et aux congés payés.

La durée du temps partiel thérapeutique est limitée et dépend des droits du salarié au versement des indemnités journalières au moment de la demande. Sa durée est fixée à un an maximum pour une même affection. Dans certains cas, déterminés par le médecin, la durée peut être supérieure à un an mais sans que la période cumulée avec l'arrêt de travail ou l'arrêt maladie n'excède quatre ans (article R 323-3 du Code de la Sécurité sociale).

Dans le secteur privé, le mi-temps thé-



rapetitive est souvent prescrit pour une durée de trois mois renouvelables dans la limite d'un an par affection ayant ouvert droit au congé maladie ou de longue durée (trois ans maximum de date à date pour une même affection), et à condition que l'employé dispose encore du droit de recevoir des indemnités journalières. Par exemple, après un arrêt de travail de deux ans et demi, il ne pourra bénéficier que de six mois de mi-temps thérapeutique indemnisés par la caisse d'Assurance maladie. Après la période d'un an maximale ou à la fin de la période d'indemnisation (pour la même maladie), si le salarié n'est pas en mesure de reprendre son travail, le médecin conseil pourra proposer une invalidité première ou deuxième catégorie.

Dans le secteur public, le mi-temps thérapeutique peut être accordé pour une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière. En cas de rechute, un fonctionnaire qui a épuisé ses droits à travailler à temps partiel thérapeutique ne pourra prétendre à un nouveau mi-temps thérapeutique, à moins qu'il ne justifie d'une affection différente de celle ayant motivé l'attribution du premier mi-temps thérapeutique.

## Mémo important

Il est crucial que le salarié transmette les prescriptions de prolongation de son temps partiel thérapeutique à son employeur et à sa caisse d'Assurance maladie afin de ne pas perdre ses droits.

### Rémunération et indemnisation du salarié

La rémunération du temps partiel thérapeutique se compose d'une partie du salaire payé par l'employeur et d'indemnités journalières versées par la CPAM. Sur le volet du salaire, la rémunération versée par l'employeur dépend du nombre d'heures effectuées dans le cadre du temps partiel thérapeutique et du contrat de travail. Du côté des indemnités journalières, le montant versé sera déterminé par la CPAM. Cependant, le cumul salaire + indemnités journalières ne peut dépasser le salaire normal à temps plein. L'indemnisation par la CPAM remédie à la perte de salaire due à la réduction des heures dans l'entreprise. Attention ! Son pouvoir d'appréciation est absolu. Elle peut interrompre ou diminuer les indemnités. En fonction des régions, les caisses d'Assurances maladies peuvent être plus ou moins généreuses et plus ou moins favorables à la reprise en temps partiel thérapeutique...

Pour les arrêts maladies « classiques », l'employeur doit, soit en vertu de la loi soit de la convention collective (généralement plus favorable que les disposi- ➡



# Angel, toujours là pour ma Santé

Angel



NOUVEAU !

## Une question Santé ?

L'équipe pluridisciplinaire Angel répond à toutes vos questions médicales, sociales ou administratives.



Par chat



Par téléphone

Inclus dans tous les  
contrats Santé Collectives

Pour plus d'informations :  
service.assurance@axa.fr





**Si le médecin du travail déclare l'employé inapte alors l'entreprise devra chercher un reclassement compatible avec l'état de santé du salarié, et à défaut ou en cas de refus du collaborateur de se reclasser, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement, suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail »**

► tions légales), compléter les IJSS pendant une certaine durée. Le temps partiel thérapeutique n'étant pas un arrêt de travail « complet » mais simplement une réduction du temps de travail, ces obligations conventionnelles ne s'appliquent pas aux IJSS complémentaires versées dans le cadre d'un temps partiel thérapeu-

tique. Sauf si la convention collective le mentionne explicitement ou prévoit des dispositions spécifiques pour ces situations. C'est le cas, par exemple, de la convention collective nationale (CCN) de la banque.

#### **Temps partiel thérapeutique : et après ?**

À l'issue du mi-temps thérapeutique, le salarié guéri ou apte reprend, en principe, son emploi à temps plein. Il reste bien sûr possible de prolonger le temps partiel d'un commun accord avec l'employeur, mais du coup sans indemnisation complémentaire de la Sécurité sociale. La sortie du dispositif de temps partiel thérapeutique passe par une visite médicale auprès du médecin du travail qui évalue l'aptitude du salarié à reprendre son emploi à temps plein.

Si le médecin du travail déclare l'employé inapte alors l'entreprise devra chercher un reclassement compatible avec l'état de santé du salarié, et à défaut ou en cas de refus du collaborateur de se reclasser, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement, suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail. ■

## MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

### **Quels sont les recours possibles en cas de refus de l'employeur ?**

Le refus de l'employeur quant au déploiement du temps partiel thérapeutique n'est possible que pour des motifs légitimes tirés de l'intérêt de l'entreprise (par exemple, si le poste du salarié ne peut pas être aménagé et que la mise en œuvre de la prescription engendrerait une désorganisation ou si aucun poste dans l'entreprise n'est compatible avec l'état de santé du salarié).

Si le refus de l'employeur est jugé illégitime par le salarié, il est possible de saisir le conseil de prud'hommes pour trancher cette question. Dans un tel contexte, le salarié est fondé à solliciter une demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur.

La prescription d'un temps partiel thérapeutique que l'employeur refuserait (pour un motif légitime ou non) n'est, bien sûr, pas une cause de licenciement.

Si l'employeur refuse le temps partiel pour une raison légitime, en revanche, le salarié pourra obtenir de son médecin traitant un arrêt de travail classique (ou une prolongation) jusqu'à ce qu'il soit apte à reprendre son emploi à temps plein. Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail ou d'une prolongation, alors il pourra éventuellement être déclaré inapte par le médecin du travail dans le cadre d'une visite médicale. Ceci permettra à l'employeur d'engager une procédure de licenciement pour ce motif. Néanmoins, le licenciement ne peut intervenir qu'après avoir engagé des recherches sérieuses pour reclasser le salarié ; sans quoi le licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.