

Accorder un temps partiel thérapeutique

Le mi-temps thérapeutique permet à un salarié de reprendre progressivement son poste après un arrêt de travail. Sous réserve de l'accord de l'assurance maladie, du médecin et de l'employeur.

Destiné aux salariés arrêtés pour maladie ou accident du travail, le temps partiel thérapeutique – ou mi-temps thérapeutique – constitue un aménagement temporaire de la reprise du travail. Il est souvent proposé aux professionnels qui doivent suivre des traitements médicaux lourds ou qui rencontrent des difficultés compte tenu des contraintes de leur poste (pour se déplacer, rester debout...). Ce dispositif est soumis à certaines formalités nécessitant l'intervention du médecin traitant, de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), du médecin du travail, sans oublier de l'employeur. Et il est limité dans le temps : sa durée correspond à celle du versement des indemnités journalières (IJ) par la Sécurité sociale.

À noter. Cet aménagement ne suit pas toujours immédiatement l'arrêt. Le salarié peut même en

bénéficier après une reprise à temps complet s'il s'avère que celle-ci était prématurée. Un nouvel arrêt de travail est alors nécessaire.

Aménager le poste

Seul le salarié qui a été en arrêt de travail indemnisé, quelle que soit la durée, peut se voir prescrire un mi-temps thérapeutique (1) par son médecin traitant. À lui d'en informer l'employeur, qui doit lui donner son accord, de préférence par écrit en recommandé, précisant l'emploi occupé et la rémunération. Puis le dossier est transmis à la CPAM, pour avis du médecin-conseil. La caisse informe le salarié, par lettre recommandée, de sa décision de maintenir, ou non, les IJ. En règle générale, celles-ci le sont pour trois mois renouvelables (la limite étant de 12 mois, au-delà du délai maximal de trois ans de versement de ces indemnités).



Ce dispositif est souvent proposé en cas de long traitement médical.

Le retour du salarié dans la structure est également subordonné à l'avis du médecin du travail, suite à la visite de reprise. S'il estime que le mi-temps thérapeutique est souhaitable, il rend un avis d'aptitude avec réserves. Et propose les aménagements nécessaires à la reprise de poste en matière de durée du travail (temps partiel, travail un jour sur deux, uniquement le matin...), voire aussi de conditions (déplacements limités, port de charges prohibé...).

La marge de manœuvre de l'employeur est réduite. S'il accepte le mi-temps thérapeutique, il ne peut muter le salarié sur un autre poste sans son accord. Une décision de jurisprudence a ainsi estimé qu'une mutation imposée par un employeur pour raisons de santé était discriminatoire. Le salarié concerné avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi les tribunaux. La rupture a été reconnue comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (2). L'employeur peut aussi refuser le mi-temps faute de pouvoir

aménager le poste en raison de ses propres contraintes (*lire encadré*). Dans ce cas, il doit motiver sa décision au salarié par écrit et en recommandé. Le médecin peut prolonger l'arrêt ou déclarer le salarié inapte. La rupture pour inaptitude peut être alors envisagée. L'employeur a l'obligation préalable de rechercher un reclassement. En effet, il ne suffit pas d'invoquer l'impossibilité de reclasser le salarié en mi-temps.

À noter. Dès lors que le professionnel a passé la visite de reprise, il ne bénéficie plus de la protection contre le licenciement accordée lorsque son contrat de travail était suspendu pour maladie ou accident.

Une rémunération proportionnelle

Un avenant temporaire au contrat de travail est à rédiger. Il doit mentionner : le nombre d'heures travaillées, leur répartition dans la semaine. La rémunération du salarié est proportionnelle à sa nouvelle durée du travail. Il perçoit en parallèle des indemnités journalières, pendant la durée décidée par la CPAM. Même s'il reste partiellement en arrêt indemnisé, les dispositions conventionnelles qui prévoient le maintien du salaire et le versement d'un complément en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, ne s'appliquent pas (3).

Véronique Baudet-Caille

(1) Code de la Sécurité sociale, art. L323-3, R433-15

(2) Cass. soc. n° 09-71.542, 30 mars 2011

(3) Cass. soc. n° 06-40.891, 21 mars 2007

! Avis d'expert



Yohanna Weizmann, avocate au barreau de Paris

« Le but de la reprise à temps partiel étant que le salarié se réadapte à son poste, l'avenant au contrat de travail ne doit pas avoir pour conséquence de modifier ce poste, mais bien de l'aménager. Les horaires sont déterminés entre l'employé et

l'employeur, sur la base des recommandations du médecin traitant et du médecin du travail. L'employeur peut refuser la reprise à temps partiel, s'il ne peut aménager le poste compte tenu de ses contraintes. Dans ce cas, le salarié demande au médecin de prolonger son arrêt, ou peut reprendre son poste à temps plein avec l'accord du médecin du travail. Il n'est pas exclu que ce dernier déclare le professionnel inapte. Ce qui peut aboutir à un licenciement pour inaptitude. »