

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique, plus couramment appelé mi-temps thérapeutique, prévu par l'article L 323-3 du Code de la sécurité sociale, est un aménagement temporaire de la durée du travail permettant de reprendre progressivement son activité professionnelle suite à une maladie ou un accident professionnel ou non. Il s'agit donc d'une situation provisoire.



Par M^e Anne Padzunass et M^e Sylvie Morardet-Vallet, avocates au Barreau d'Albertville.

Le temps partiel pour motif thérapeutique est destiné à favoriser le maintien du salarié dans l'entreprise. Il concerne deux situations :

- Un salarié qui revient d'un arrêt de travail prolongé, pour maladie ou accident
- Un salarié qui a repris son travail à temps plein après un arrêt de travail, mais dont l'état de santé nécessite une adaptation du temps de travail.

Les conditions d'accès au temps partiel thérapeutique ont été récemment assouplies par la suppression de l'obligation d'arrêt de travail indemnisé à temps complet préalablement à tout temps partiel thérapeutique (loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 – article 50).

En effet, depuis janvier 2019, il peut être préconisé pour tous les salariés.

Ce qui n'est pas le cas des fonctionnaires pour lesquels l'accès au temps partiel thérapeutique est strictement encadré et n'est autorisé que dans les cas suivants :

- Après un congé maladie ou de longue maladie
- Un congé de longue durée
- Un congé pour invalidité temporaire imputable au service
- Un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

QUI PEUT DÉCIDER DE LA MISE EN PLACE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ?

Ce dispositif est mis en place à l'initiative du médecin traitant et requiert l'autorisation du médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), de l'employeur (accord de principe) et du médecin du travail. En effet, lors de la visite de reprise, il vérifie que le salarié est apte à occuper à nouveau son poste et détermine notamment les aménagements à apporter.

L'employeur est tenu de donner suite à cette recommandation, sauf à motiver son refus.

L'examen de reprise a pour objet :

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé
 - D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations, émises le cas échéant par le médecin du travail, lors de la visite de pré-reprise
 - De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur
 - D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.
- Lorsque le salarié bénéficie d'un temps partiel pour motif thérapeutique, il perçoit une indemnité journalière servie par la caisse primaire d'assurance maladie dans les cas suivants :
- Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré
 - L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible.

Depuis le 23 août 2019, les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée sont identiques à celles prévues en cas de maladie. À noter que l'employeur n'est pas tenu de compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sauf dispositions conventionnelles contraires. Le mi-temps thérapeutique n'a pas de durée maximale définie par la loi.

Cependant, la durée d'indemnisation du temps partiel thérapeutique, au titre de l'assurance maladie, ne peut dépasser de plus de douze mois :

- La période de trois ans de versement des indemnités journalières (IJ), en cas d'affection de longue durée (ALD)
- La dernière indemnité journalière versée au cours de la période de référence de trois ans dans les autres cas.



Le temps partiel thérapeutique est mis en place à l'initiative du médecin traitant et requiert l'autorisation du médecin-conseil de la CPAM, de l'employeur (accord de principe) et du médecin du travail.

Après un accident du travail, aucune durée maximale d'indemnisation n'est prévue.

Si l'employeur accepte, rien n'empêche le salarié de continuer à temps partiel par la suite, mais ce dernier n'obtiendra plus les indemnités journalières de la caisse primaire d'assurance maladie. Il sera payé uniquement en proportion de son temps de travail. Là encore, le statut des fonctionnaires est différent. En effet, la durée maximale du travail à temps partiel thérapeutique pour un fonctionnaire ne peut excéder une année.

QUAND PEUT-ON PROPOSER UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ?

En principe, à la fin d'un arrêt maladie, le salarié doit automatiquement reprendre son travail. Toutefois, avant la reprise du travail, le médecin traitant qui estime que le salarié ne peut pas reprendre son poste à temps plein, peut prescrire une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique.

Dans cette hypothèse, le salarié doit adresser le certificat médical de son médecin traitant à la caisse primaire d'assurance maladie dont il dépend, à laquelle sera jointe une attestation de l'employeur indiquant son accord de principe et la nature exacte de l'emploi et la rémunération correspondante.

Une nouvelle attestation patronale doit être adressée à la CPAM lors de tout changement survenu dans la nature de l'emploi occupé ou le montant de la rémunération perçue.

Le temps partiel thérapeutique doit être accepté par le médecin-conseil de la CPAM, qui peut s'y opposer s'il ne l'estime pas justifié. En cas de désaccord avec le médecin-conseil de la sécurité sociale, il est procédé à une expertise médicale.

Il convient de préciser que, dans le cas où l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail, l'avis du médecin du travail est nécessaire afin de constater l'état de santé du salarié et émettre un avis correspondant. L'accord de principe de l'employeur est émis, en l'espèce, sous réserve de l'avis du médecin du travail.

Sauf disposition conventionnelle contraire, la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures. Néanmoins, le temps partiel thérapeutique s'analysant comme une contrainte personnelle, le salarié peut demander à déroger à cette durée minimale. S'agissant d'une modification temporaire du contrat de travail, elle

peut être formalisée par un avenant temporaire audit contrat.

L'avis du médecin du travail peut être contesté par le salarié ou l'employeur. Le demandeur à l'origine de cette contestation peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur à l'action doit en informer le médecin-conseil.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité. C'est pourquoi, si l'employeur refuse le retour du salarié dans l'entreprise et le dispense de travailler alors que le médecin du travail l'a déclaré apte à une reprise à temps partiel thérapeutique, le salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

LE RETOUR AU TEMPS PLEIN

Le salarié peut revenir à temps plein à l'issue d'une période définie. Il peut aussi le faire en augmentant progressivement ses horaires de travail : tout dépend de l'évolution de son état de santé.

À chaque changement de situation, l'employeur doit prévoir une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Lorsque le salarié est déclaré apte à une reprise à temps plein :

- L'employeur doit signaler sa réintégration à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- Il doit également modifier de nouveau le contrat de travail si l'avenant ne prévoyait pas de date de fin du temps partiel thérapeutique.

Enfin, la reprise du travail à temps partiel suite à un arrêt maladie ou un accident professionnel n'a aucune incidence sur la retraite du salarié.

En effet, ce dernier continue à valider chaque trimestre pour sa retraite en versant des cotisations sur la base de sa rémunération dans les mêmes conditions que les salariés qui travaillent à plein temps. ●

Source : LexisNexis social 2020 et documentation Juritravail.