

Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique ?

Le temps partiel thérapeutique permet à un salarié malade ou accidenté de poursuivre son activité ou de reprendre une activité temporairement à temps partiel, après un arrêt de travail, de reprendre son activité temporairement à temps partiel.

Il est encadré par les articles L. 323-3 et L. 433-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans quels cas peut-on y recourir ?

Deux cas de recours sont prévus par le Code de la Sécurité sociale :  art. L. 323-3

- Le maintien ou la reprise du travail contribue à l'amélioration de l'état de santé, à la guérison ou à la consolidation ;
- Une rééducation ou une réadaptation professionnelle est nécessaire pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé du salarié.



Quelles sont les démarches à suivre ?

La procédure se déroule en plusieurs étapes :

- 1. Prescription du médecin traitant** : le médecin prescrit le temps partiel thérapeutique lorsqu'il considère qu'il ne peut pas ou plus travailler à temps plein et que le maintien ou la reprise d'une activité contribue à son rétablissement.
- 2. Accord de principe de l'employeur** : l'entreprise doit établir une attestation mentionnant son accord, la nature de l'emploi et la rémunération envisagée.
- 3. Demande à la CPAM** : la demande complète doit ensuite être adressée au médecin conseil de la CPAM, avec l'autorisation du médecin traitant et l'attestation de l'employeur.
- 4. Avis du médecin-conseil et décision de la CPAM** : la caisse rend sa décision après avis du médecin-conseil (CSS, art. R. 323-11).
- 5. Information de l'employeur** : le salarié communique ensuite la décision de la CPAM à son employeur.

Une visite médicale de reprise est-elle nécessaire ?

L'employeur doit organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail lorsque le temps partiel thérapeutique est mis en place à la suite :  C. trav., art. R. 4624-31

- D'une maladie professionnelle ;
- D'un arrêt de 30 jours ou plus pour accident du travail ;
- D'un arrêt de 60 jours ou plus pour maladie ou accident non professionnel.

En dehors de ces cas, il est recommandé de solliciter l'avis du médecin du travail, notamment pour s'assurer de l'adéquation du poste avec l'état de santé.

L'employeur doit tenir compte de cet avis, sauf motif légitime lié à l'organisation ou à l'intérêt de l'entreprise.

Comment organiser le travail dans l'entreprise ?

- Le salarié doit être réintégré dans son emploi antérieur ou, si celui-ci a disparu ou ne peut être pourvu à temps partiel  Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-13.530 , dans un poste équivalent.
- L'organisation (jours, horaires) est fixée d'un commun accord, en tenant compte de l'avis du médecin du travail.

Il est recommandé de formaliser cette situation par un avenant au contrat de travail afin d'y mentionner sa cause et son caractère par nature temporaire, bien que cela ne soit pas obligatoire.

Quels sont les droits du salarié pendant cette période ?

Le contrat n'est pas suspendu. Le salarié est considéré comme présent dans l'entreprise. Il bénéficie donc de tous les droits liés à sa présence effective :

- Calcul de l'ancienneté ;
- Acquisition des congés payés ;
- Tickets restaurant, avantages collectifs, etc.

Comment est assurée la rémunération ?

La rémunération se compose :

- Du salaire correspondant aux heures réellement travaillées ;
- Des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Le cumul ne peut pas excéder le salaire antérieur à l'arrêt.  CSS, art. R. 323-3



À noter

Les **IJSS** sont :

- Versées sans délai de carence ;
- Versées dans la limite :
 - ✓ D'un an au-delà des trois années d'indemnisation en cas d'ALD (affection de longue durée) ;  *CSS art. R 323-3, al. 2*
 - ✓ Ou de la dernière des 360 indemnités journalières versées au cours de la période de référence de 3 ans dans les autres cas.

Elles sont calculées comme les indemnités journalières d'arrêt maladie.

Que se passe-t-il en cas de licenciement pendant cette période ?

Les indemnités de licenciement, compensatrice de préavis et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié travaillant à temps partiel thérapeutique avant d'être licencié doivent être calculées sur la base du salaire perçu avant ce temps partiel et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.  *Cass. soc. 5 mars 2025 n°23-20.172*

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume