

Fiche pratique

LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

Définition du temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique a pour objectif de **favoriser la guérison et la reprise progressive de l'activité à temps complet**.

Une concertation a lieu entre le **salarié**, le **médecin traitant**, le **médecin du travail** (s'il y a une **visite de reprise**), et l'**employeur**.

Les modalités de prescription : des étapes à respecter

- 1) Le partiel thérapeutique est proposé par **le médecin traitant du salarié**
- 2) Accord de principe demandé à l'employeur
- 3) Transmission de la prescription médicale de son médecin à la CPAM. La caisse donne son accord après avis du médecin. En général, la durée est reconductible mais la limite ne peut **dépasser un an**
- 4) L'employeur organise **une visite médicale de reprise**, si le temps partiel thérapeutique fait suite à un arrêt de travail imposant cette visite. Il appartient alors au médecin du travail de déterminer les modalités concrètes du temps partiel
- 5) **Un avenant au contrat** est à rédiger pour fixer les nouveaux horaires et la rémunération

Que se passe-t-il si l'employeur n'est pas d'accord ?

Si l'employeur s'oppose à une reprise de l'activité à temps partiel pour des raisons de fonctionnement de l'entreprise ou en raison de la nature de l'emploi, il devra à nouveau demander l'avis du médecin du travail.

- S'il **confirme** le passage en temps partiel thérapeutique, alors la **décision s'imposera** à l'employeur
- S'il revient sur sa décision, le médecin peut éventuellement prononcer l'inaptitude du salarié : dans ce cas, **et uniquement si l'impossibilité de reclassement est démontrée**, l'employeur pourra éventuellement engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Temps partiel thérapeutique : quels effets sur le contrat de travail ?

Statut du salarié dans l'entreprise : aucune réglementation spécifique.

En l'absence de textes précis et au niveau de la durée de travail, il existe deux méthodes :

- Traiter le temps « non travaillé » comme une **absence** ;
- Considérer le salarié comme étant **à temps partiel « classique »** (salaire de base calculé sur la durée de travail réduite)

Traiter le salarié comme un temps partiel est préférable car cela rend plus aisée la gestion des congés payés et le calcul des cotisations sociales.

Conséquences sur les droits et acquis du salarié :

Le salarié en temps partiel thérapeutique ne peut être privé de ses droits : notamment :

- Acquisition de l'ancienneté « complète »,
- Primes diverses, intéressement, participation (proratisées le cas échéant selon le temps de travail),
- Nombre de jours de congés payés acquis (non proratisés),
- Titres restaurant (si temps de travail avec une pause déjeuner), selon la nouvelle répartition des horaires
- Remboursement des frais de transport.

L'impact du temps partiel thérapeutique sur la rémunération et la durée de travail

L'employeur **doit rémunérer les heures de travail effectuées par le salarié** dans le cadre du temps partiel (sauf dispositions conventionnelles plus favorables prévoyant, par exemple, un maintien du salaire « total »).

Le salarié reçoit en complément **des indemnités journalières** versées par la CPAM, qui viennent compléter son salaire « réduit ». C'est l'employeur qui établit tous les mois, en fin de mois, **l'attestation de salaire** correspondante. L'ensemble des sommes perçues ne peut pas dépasser le salaire « antérieur » du salarié.

Aucune durée minimale de travail n'est imposée au salarié : ce dernier peut donc travailler moins que 24h / semaine, et toutes les « configurations » sont possibles (mi-temps, ou bien durée inférieure / supérieure).

Le salarié à temps partiel thérapeutique ne peut **pas effectuer d'heures complémentaires** durant cette période.