

La gestion d'un temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique permet à un salarié de reprendre son travail après un arrêt avec des horaires aménagés. Ce qui implique des formalités pour l'employeur, ainsi que certaines précautions, notamment en matière d'indemnités et de contrat.

Le temps partiel thérapeutique (qui n'est pas nécessairement un mi-temps) permet à un salarié de reprendre progressivement le travail par le biais d'un temps partiel.

1 Qui peut en bénéficier et comment ?

Tous les salariés ayant fait l'objet d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet peuvent se voir prescrire une reprise à temps partiel par leur médecin traitant et bénéficier au titre du temps non travaillé des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS). La perception d'IJSS suppose en principe que la reprise à temps partiel fasse immédiatement suite à l'arrêt de travail indemnisé à temps complet [1]. Cette condition ne s'applique cependant pas aux personnes atteintes d'affections de longue durée ou victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet résulte de cette affection [2].

À noter. L'employeur ne peut pas prendre l'initiative d'une telle modalité.

Si le Code du travail ne prévoit pas de durée maximale de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique pour un même salarié, celle-ci est, en pratique, fonction de la durée maximale de versement des IJSS sur les heures non travaillées. Laquelle ne peut dépasser de plus de 12 mois la limite maximale classique de perception des IJSS en cas d'arrêt maladie (trois ans en cas d'affection de longue durée; 360 IJSS sur une période de trois ans dans les autres cas).



Prescrit par le médecin traitant, le temps partiel thérapeutique doit être aussi validé par le médecin-conseil de la CPAM et le médecin du travail.

Concrètement, le salarié transmet les volets 1 et 2 de la prescription de son médecin traitant à la caisse primaire d'assurance maladie - CPAM et le volet 3 à son employeur. Ce dernier adresse à la caisse une attestation de salaire (Cerfa 11135*04), fixant son accord de principe sur une reprise à temps partiel, la nature de l'emploi et sa rémunération.

Attention. L'employeur doit envoyer à la CPAM une nouvelle attestation à chaque changement dans la nature de l'emploi ou de la rémunération.

Cette attestation est cependant établie sous réserve de l'avis du médecin du travail. Sur la base de ces éléments et de l'avis du médecin-conseil de la CPAM (portant sur le fait de savoir si la reprise à temps partiel ou le travail lui-même sont de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré), la caisse décide, ou non,

la prise en charge et la notifie à l'assuré. L'employeur doit alors organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail, afin que celui-ci se prononce sur l'aptitude du salarié à la reprise dans ces conditions. Si la réponse est positive, le temps partiel thérapeutique peut entrer en vigueur.

2 Peut-on refuser cette modalité ?

Si l'employeur a la possibilité de rejeter la demande d'un salarié de passer à temps partiel, dans le cas d'un temps partiel thérapeutique la question est plus délicate. Il s'agit en effet de préserver la santé du professionnel et de permettre son retour au travail. La Cour de cassation a ainsi eu l'occasion, en se fondant sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'entreprise, d'accepter la demande en résiliation judiciaire formée par un salarié à l'encontre

de son employeur qui s'était opposé à son retour en temps partiel thérapeutique tout en le rémunérant mais en le dispensant de travail [4]. Tout refus de reprise dans ces conditions expose donc l'employeur à un risque de recours prud'homal et de condamnation pour non-respect de son obligation de sécurité.

3 Faut-il un avenant au contrat ?

Aucun texte ne prévoit cette obligation. Pour autant, la reprise à temps partiel thérapeutique ne saurait s'analyser, au regard du droit du travail, que comme une modification temporaire de la durée du travail, élément essentiel du contrat, qui suppose l'accord du salarié. Par conséquent, il ne peut qu'être recommandé de procéder à la signature d'un avenant temporaire.

Attention à sa rédaction ! Il conviendra d'y mentionner :

- sa cause et son caractère temporaire ;
- le fait que le retour au contrat de travail initial aura lieu dès que la CPAM cessera le versement des IJSS et que le médecin du travail aura levé ses réserves sur l'aptitude du salarié ;
- la durée de travail à effectuer par le salarié, la répartition des heures et les tâches confiées.

Le tout devant, bien entendu, être conforme aux recommandations du médecin-conseil de la CPAM et du médecin du travail. Dans la mesure où le temps partiel thérapeutique intervient à l'initiative du salarié, le respect de la durée minimale de travail heb-

domadaire instituée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 n'est pas obligatoire.

4 Quid de la situation financière du salarié ?

Le professionnel bénéficie de la rémunération correspondant à son activité salariée à temps partiel, tout en percevant des IJSS pour la partie non travaillée de son temps plein initial. La somme de ces deux sources de revenus ne peut en aucun cas être supérieure au salaire antérieurement perçu. Le montant des indemnités est fixé par la caisse.

5 Peut-on licencier un salarié en temps partiel thérapeutique ?

L'employeur peut parfaitement licencier un salarié dans ce cas pour un motif personnel ou économique. Néanmoins, sera considéré comme nul, car discriminatoire au regard de l'état de santé du salarié, le licenciement fondé sur le temps partiel thérapeutique lui-même (sur la demande de passage à ces conditions en elle-même ou sur le refus par un salarié reconnu apte au travail uniquement dans ces conditions d'exercer ses fonc-

tions à temps plein [5] par exemple) ou, plus globalement, sur l'état de santé du professionnel découlant du temps partiel thérapeutique. Il s'agit donc d'une situation qui implique la plus grande précaution de la part de l'employeur.

6 Et après ?

Attention, la cessation du versement des IJSS ou la mise en invalidité ne peuvent en aucun cas suffire à mettre fin à cet aménagement du temps de travail. En l'absence de dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ce sont celles de la procé-

dure d'aptitude/inaptitude qui s'appliquent.

Au terme de la durée de la mesure fixée par l'avis initial du médecin du travail, bien que les textes ne le prévoient pas, l'employeur doit organiser une nouvelle visite de reprise en vue du retour à temps plein. À la suite de cette visite, qui relève de l'obligation de sécurité de l'employeur, le médecin du travail se prononcera sur l'aptitude ou l'inaptitude du professionnel.

Marie Lahémade,

avocate au Barreau de Paris,
Picard Avocats,
membres du réseau ACC3S

Comment recourir au CDD de remplacement ?

L'employeur a-t-il la possibilité d'utiliser le CDD de remplacement pour compléter le poste d'un salarié qui, après un arrêt, reprend son travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ? La réponse est oui. Attention cependant à la rédaction

de ce contrat. Celui-ci doit comporter les mentions obligatoires de ce type de CDD, notamment l'identification expresse de la personne remplacée et de sa qualification. Point de vigilance : la Cour de cassation [1] a récemment précisé que le CDD

établi pour suppléer un professionnel en temps partiel thérapeutique prend fin au terme de la mesure, même si le salarié remplacé ne reprend pas son poste à temps complet.

[1] Cass. soc. n° 14-10.652 du 23 novembre 2016

[1] Cass. civ. 2° ch, n° 16-10.374 du 30 mars 2017,

[2] Code de la Sécurité sociale, art. L323-3

[3] Code de la sécurité sociale, art. L323-1, R323-1 et R323-3

[4] Cass. soc. n° 13-28.792 du 13 mai 2015

[5] Cass. soc. n° 10-15.905 du 11 juillet 2012

NOUVEAUTÉ

LE TEMPS DU DEUIL EN INSTITUTION MÉDICO-SOCIALE

Comprendre et soutenir

MICHEL BRIOUL

Le deuil d'un proche, événement douloureux pour tous, est une difficulté plus importante encore pour les personnes fragilisées par un handicap ou en situation de dépendance.

Au sein des structures médico-sociales, dédiées à l'activité et l'autonomie, il est difficile de considérer des imprévus qui rompent la dynamique des projets de vie.

Comment aider les endeuilés en institution, les usagers mais aussi les professionnels ? Quel est le rôle de chacun ? Comment redonner à la mort, aux funérailles et au deuil leur place essentielle dans la vie institutionnelle ? Comment rendre possible leur prise en compte dans les projets des établissements ?...

Cet ouvrage examine des questions en donnant des pistes pour repenser ces difficiles moments et agir de façon judicieuse.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.esf-editeur.fr ou contactez le 01 40 92 36 36.