

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un employeur a tort lorsqu'il refuse le retour d'un salarié en mi-temps thérapeutique

Une salariée est engagée le 1er juillet 1993. En arrêt maladie d'avril à septembre 2007, elle exerce son activité à « mi-temps thérapeutique » jusqu'en décembre 2007. Elle se trouve à nouveau ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Un passage à temps partiel pour des raisons médicales
- Temps partiel thérapeutique: initiative du médecin traitant
- Temps partiel thérapeutique : accords requis
- Un avenant au contrat de travail

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 1^{er} juillet 1993.

En arrêt maladie d'avril à septembre 2007, elle exerce son activité à « mi-temps thérapeutique » jusqu'en décembre 2007.

Elle se trouve à nouveau en arrêt maladie jusqu'en avril 2008, elle reprend le travail mais rechute le 13 mai 2008.

Le 5 octobre 2009, tout comme l'avait fait auparavant la caisse d'assurance maladie, le médecin du travail la déclare « **Apte pour une reprise à mi-temps thérapeutique pendant 3 mois (horaires à convenir d'un commun accord)** » ;

Mais l'employeur refuse de la réintégrer, estimant ce temps partiel incompatible avec le poste occupé par la salariée (responsable des ressources humaines).

Suite à quoi la salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur.

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison à la salariée, rejetant toutefois sa demande de paiement d'indemnité compensatrice de préavis, estimant que la salariée se trouvait en arrêt maladie et donc dans l'impossibilité d'exécuter le préavis.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement de sommes à titre d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, l'arrêt retient que lors de la rupture du contrat de travail, l'intéressée se trouvait en arrêt maladie « d'origine indépendante de l'exercice du contrat de travail », donc dans l'impossibilité d'exécuter le préavis ;

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel prononçant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Mais casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur son refus d'indemnisation de la salariée au titre du préavis non effectué.

Les 2 parties sont donc renvoyées sur ce point vers une autre cour d'appel, autrement composée.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande en paiement de sommes à titre d'indemnités compensatrices, de préavis et de congés payés, l'arrêt rendu le 30 octobre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Cour de cassation du 13 mai 2015, pourvoi n°13-28792

Commentaire de LégiSocial

Profitons de la présente affaire pour apporter un éclairage sur le temps partiel thérapeutique communément appelé « mi-temps thérapeutique ».

Un passage à temps partiel pour des raisons médicales

Même si le temps partiel thérapeutique n'est pas légalement défini par le code du travail, il est envisagé comme :

- La reprise à temps partiel du travail d'un salarié ;
- Après une période d'arrêt de travail au titre d'une maladie ou consécutive à un accident (du travail ou non professionnel).

La nécessité d'un arrêt de travail qui précède n'est pas systématique

Même si cela est fréquent, le passage à temps partiel n'est pas obligatoirement précédé d'un arrêt de travail à « temps complet ».

Cette nécessité d'avoir un arrêt de travail ne s'applique pas :

- Pour les IJSS de maladie non professionnelle, aux assurés sociaux atteints d'une ALD ou de soins supérieurs à 6 mois, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection ;

Article L323-3

Modifié par LOI n°2011-1906 du 21 décembre 2011 - art. 45

En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière est servie en tout ou partie, dans la limite prévue à l'avant-dernier alinéa du présent article, pendant une durée fixée par la caisse mais ne pouvant excéder une durée déterminée par décret :

1°) soit si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;

2°) soit si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Sauf cas exceptionnel que la caisse appréciera, le montant de l'indemnité servie ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

L'exigence d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet précédant immédiatement la reprise à temps partiel n'est pas opposable aux assurés atteints d'une affection donnant lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L. 324-1, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection.

- Pour les IJSS versées dans le cadre d'un accident du travail ou maladie professionnelle, aux salariés ayant repris le travail à temps complet qui sont ensuite placés en temps partiel thérapeutique sans nouvel arrêt de travail intercalaire.

La nécessité d'un arrêt de travail qui précède n'est pas systématique : jurisprudences

Nous noterons 2 arrêts de la Cour de cassation, admettant le principe du temps partiel thérapeutique succède à une reprise de l'activité professionnelle à temps plein.

Dans ce cas, les symptômes invoqués pour le passage à temps partiel doivent être issus de l'affectation à l'origine de l'arrêt de travail qui s'était produit avant la reprise du travail à temps plein.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'une reprise du travail à temps complet, succédant à une période d'arrêt total de travail indemnisée, ne fait pas obstacle au maintien d'indemnités journalières partielles, pour une période de travail à mi-temps, dès lors que l'impossibilité, médicalement justifiée, de poursuivre l'activité à temps complet procède de l'affection ayant donné lieu à l'arrêt du travail initial ;

Attendu que la Commission ayant constaté que M. X..., auquel le bénéfice d'un traitement spécial en vue de sa réadaptation fonctionnelle n'a pas été accordé avait repris son activité à plein temps avant d'être complètement rétabli et qu'il avait poursuivi son travail à mi-temps avec l'accord du médecin-conseil de la Caisse, le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi formé contre la décision rendue le 14 janvier 1982 par la Commission de Première Instance du Contentieux de la Sécurité Sociale du Haut-Rhin ;

Cour de cassation du 15/06/1984, pourvoi 82-11070

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que le Tribunal relève qu'après une interruption totale de travail du 19 mars 1984 au 9 juillet 1984, Mme X... n'avait exercé une activité professionnelle à temps complet que pendant quelques semaines, avant de se voir prescrire à titre thérapeutique un travail à mi-temps ; que de ces constatations qui impliquent que la reprise du travail à temps complet était prématurée il a pu déduire que ce nouvel arrêt de travail, dont il n'était pas contesté qu'il procédait de l'affection initiale, pouvait donner lieu à l'attribution d'indemnités journalières ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Cour de cassation du 1/03/1989, pourvoi 86-18657

La nécessité d'un arrêt de travail qui précède n'est pas systématique : confirmation de l'administration

Extrait du site Service-Public.fr, mise à jour du 24/01/2014

Bénéficiaires

Le salarié qui travaille à temps partiel pour motif thérapeutique peut bénéficier d'indemnités journalières, en plus de son salaire, dans les conditions suivantes :

soit lorsque la reprise du travail fait immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet,

soit après une reprise du travail à temps plein, suivi d'un passage au mi-temps thérapeutique en raison des conséquences d'une affection de longue durée (ALD) ou d'un accident de travail.

Temps partiel thérapeutique: initiative du médecin traitant

C'est en effet, en principe, le médecin traitant du salarié qui est à l'initiative de la mise en place du temps partiel thérapeutique.

Cette préconisation se fait par le biais de l'arrêt de travail.

Temps partiel thérapeutique : accords requis

Le passage à temps partiel nécessite l'accord de 3 parties :

Accord du médecin-conseil

Le salarié transmet ensuite le document à la [CPAM](#).

Par la suite, le médecin-conseil de la [CPAM](#) examinera le salarié concerné afin de donner son avis sur l'appréciation donnée par le médecin traitant.

Rappelons que seul le médecin-conseil est compétent pour autoriser ou refuser le temps partiel thérapeutique.

Article R433-15

Créé par Décret 85-1353 1985-12-17 art. 1 JORF 21 décembre 1985

Lorsque la victime reprend avant sa guérison ou la consolidation de sa blessure un travail léger avec l'autorisation de son médecin traitant, elle doit immédiatement en aviser la caisse primaire et lui adresser :

1°) un certificat du médecin traitant accordant ladite autorisation ;

2°) une attestation de l'employeur indiquant la nature exacte de l'emploi et la rémunération correspondante. Une nouvelle attestation patronale doit être adressée par la victime à la caisse primaire lors de tout changement survenu dans la nature de l'emploi occupé ou le montant de la rémunération perçue.

En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin-conseil, il est procédé à un nouvel examen conformément aux dispositions du chapitre 1er du titre IV du livre 1er.

Si le médecin-conseil ou le médecin expert reconnaît que le travail est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure, la caisse primaire décide, s'il y a lieu, le maintien total ou partiel de l'indemnité, compte tenu de l'attestation prévue au premier alinéa du présent article ou, si celle-ci n'a pas été produite ou lui paraît insuffisante, au vu des résultats de l'enquête effectuée.

La caisse primaire notifie sa décision à la victime par lettre recommandée.

Accord du médecin du travail

Si la [CPAM](#), par l'intermédiaire du médecin-conseil, donne un avis favorable, l'employeur doit alors organiser une visite médicale de reprise (uniquement si cette dernière est obligatoire), afin de recueillir l'avis du médecin du travail qui n'est en aucun cas « lié » par l'avis donné initialement par le médecin traitant.

Concrètement, la médecine du travail formulera un avis d'aptitude (ou d'inaptitude) et précisera les aménagements thérapeutiques nécessaires.

Accord de l'employeur

Le passage à temps partiel thérapeutique nécessite l'accord de l'employeur.

Notons que son refus éventuel doit être justifié, notamment par l'impossibilité de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail.

Extrait du site Service-Public.fr, mise à jour du 24/01/2014

Démarches

Avant la reprise du travail, le médecin traitant du salarié doit prescrire une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique en précisant le pourcentage d'activité (reprise à mi-temps, par exemple). Le salarié adresse cette prescription à sa CPAM (volets 1 et 2) et à son employeur (volet 3).

La reprise à temps partiel thérapeutique est possible après accord :

du médecin du travail, qui fixe si besoin des préconisations à l'employeur,

de l'employeur (son refus doit être justifié, notamment par l'impossibilité de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail),

et du médecin conseil de la [CPAM](#).

En cas d'avis favorable à la reprise du travail, le salarié et l'employeur s'accordent sur la répartition des heures de travail.

Un avenant au contrat de travail

Compte tenu du passage à temps partiel, l'entreprise doit rédiger un avenant au contrat de travail qui précisera :

- La nature des mesures envisagées ;
- Les aménagements ;
- La durée ;
- Les modalités de rémunération.