

FICHE PRATIQUE: LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE

Le « mi-temps thérapeutique » est un **aménagement temporaire du temps de travail** et par conséquent du contrat de travail **afin de maintenir le salarié dans son poste ou de lui permettre de reprendre son poste** dans des conditions adaptées à son état de santé.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE ET DANS QUELLES CONDITIONS ?

Tout salarié peut y prétendre, qu'il soit en CDI ou en CDD, dès lors que :

- Le maintien 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 ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.
- si cette reprise ou ce maintien d'un travail léger autorisée par le médecin traitant, est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

NOTEZ-LE !

la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a supprimé l'obligation pour le salarié d'avoir un arrêt de travail à temps complet préalablement à la demande du temps partiel thérapeutique.

L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ D'ACCEPTER LA DEMANDE DE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE ?

 **NON** 

L'employeur doit donner son accord pour que cette reprise soit possible. Du fait qu'il pèse sur lui une obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et morale des salariés, il serait préférable qu'il prenne en compte les propositions faites par le médecin traitant et le médecin-conseil de la CPAM pour éviter toute action en reconnaissance d'une faute inexcusable. En cas de refus, l'employeur devra faire connaître les motifs s'opposant au mi-temps thérapeutique.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail et devant le conseil de prud'hommes ([C. trav., art. L. 4624-7](#)).

QUELLES SONT LES FORMALITES A ACCOMPLIR POUR EN BENEFICIER ?

Les démarches auprès des différents interlocuteurs ne peuvent se faire que si au préalable le médecin traitant a bien prescrit au salarié un mi-temps thérapeutique et que ce dernier a bien une réponse écrite de son employeur acceptant le mi-temps thérapeutique.



REMARQUE

Une nouvelle attestation doit être transmise à la caisse lors de tout changement survenant dans la nature de l'emploi ou le montant de la rémunération.

Les démarches auprès de l'employeur :

L'employeur établit une attestation indiquant son accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi et la rémunération correspondante. Cette dernière est émise sous réserves de l'avis du médecin du travail.

Une nouvelle attestation doit être transmise à la caisse lors de tout changement survenant dans la nature de l'emploi ou le montant de la rémunération.

Les démarches auprès de la Sécurité sociale :

Le salarié doit s'adresser au centre de paiement dont il dépend afin de lui remettre l'attestation médicale de son médecin traitant préconisant la reprise en mi-temps thérapeutique. Ce mi-temps thérapeutique devra également être autorisée par le contrôle médical de la Sécurité sociale (médecin-conseil). Cette autorisation fixe la durée et le montant des indemnités journalières maintenues.

En cas d'accord de la CPAM, si le code du travail le prévoit ou à la demande de l'employeur, le salarié effectue une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail, qui émet un avis d'aptitude avec réserves ou d'inaptitude.

QUEL EST LE STATUT DU SALARIE ?



Le salarié en situation de mi-temps thérapeutique doit être considéré comme **ayant repris le travail**. Cette reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail liée à la maladie ou à l'accident.

Par conséquent, le temps où le salarié est en mi-temps thérapeutique **est considéré comme du temps de travail effectif** qu'il s'agisse de l'appréciation de l'ancienneté, des congés payés ou pour la détermination des différents droits qui y sont liés.

QUELLE EST LA REMUNERATION DU SALARIE ?



Le salarié en mi-temps thérapeutique perçoit un salaire versé par son employeur **qui correspond aux heures de travail qu'il a effectué** ainsi que des indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie.

Sauf cas exceptionnel, **le total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle** ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

Par conséquent, le salarié perçoit :

- Une rémunération par son employeur qui correspond à son activité professionnelle ;
- Les indemnités journalières versées par la CPAM.

AI-JE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE ?

Le code du travail ne prévoit aucune règle spécifique interdisant la prise de congés payés pendant le mi-temps thérapeutique. La demande de congés payés d'un salarié en mi-temps thérapeutique auprès de l'employeur est donc traitée de la même manière que pour les autres salariés de l'entreprise.

Le salarié en mi-temps thérapeutique est considéré comme un salarié à temps partiel étant donné que l'employeur ne lui paye que les heures réellement effectuées ; le restant étant versé par la CPAM.

Aussi, l'employeur a 2 possibilités :

- soit le salarié à 25 jours ouvrés de congés ou 30 jours ouvrables et il pose donc ses CP comme un salarié à temps plein, soit 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables pour une semaine de vacances.
- soit l'employeur proratise le nombre de jours de congés payés du salarié en fonction de son temps de travail alors le salarié devra poser des congés que sur les jours effectivement travaillés.

L'indemnité de congés payés est calculée selon les règles de droit commun prévu par le Code du travail soit la règle du maintien de salaire ou la règle du dixième selon la méthode la plus favorable pour le salarié.

L'employeur est tenu d'indiquer à la CPAM du salarié les salaires versés et la période de congés payés prise.



QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DU MI-TEMPS THERAPEUTIQUE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

La reprise à temps partiel pour motif thérapeutique **constitue une modification du contrat de travail**. Un avenant doit donc venir préciser la nature des modifications apportées au contrat initial, notamment la durée et les nouvelles modalités de rémunération.

LE SALARIE PEUT-IL PERCEVOIR ENTIEREMENT LA PRIME D'INTERESSEMENT ?

Pour la Cour de cassation, **les périodes non travaillées dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique consécutif à un accident du travail doivent être assimilées à des périodes de présence**. Le salarié a donc le droit au versement d'une prime d'intéressement calculée sans application d'un prorata « Pendant toute sa durée d'absence pour accident du travail reconnu par la Sécurité sociale ».

(Cass. Soc. 16 juin 2011, n° n° 08.616, Fratacci c/ Caisse fédérale crédit mutuel méditerranéen)

LE SALARIE PEUT-IL ETRE LICENCIÉ DURANT SON MI-TEMPS THERAPEUTIQUE ?

Après un arrêt de travail pour maladie, la reprise de l'activité à mi-temps thérapeutique détermine la fin de la période de suspension du contrat de travail.

Durant le mi-temps thérapeutique, le salarié **peut donc faire l'objet d'un licenciement économique ou d'un licenciement pour faute, dès lors que le motif est justifié** (perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise...) Toutefois, **un licenciement ayant pour motif le fait que le salarié soit en mi-temps thérapeutique est discriminatoire**. En effet, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé.

REMARQUE

En cas de mi-temps thérapeutique suite à un accident du travail, l'employeur qui licencie le salarié sans procéder à une recherche de reclassement s'expose à la sanction prévue à l'article L. 1226-15 du code du travail, soit une indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaire.

(Cass. soc., 26 oct. 1999, no 97-41.314, no 3799 P, Sarfati c/ Sté Gervais Danone France)