LE POINT SUR...

Le temps partiel thérapeutique

Un dispositif au traitement social incertain

Le temps partiel thérapeutique permet à un salarié malade d'être maintenu en poste ou de reprendre le travail, dans le but de favoriser l'amélioration de son état de santé, tout en cumulant des indemnités journalières de sécurité sociale et un salaire d'activité.

Qui décide de la mise en place du temps partiel thérapeutique ?

Le temps partiel thérapeutique est mis en place sur décision du médecin-conseil de la CPAM, par suite de la prescription du médecin traitant.

L'employeur doit établir une attestation remise au salarié (qui la transmet à la CPAM) indiquant :

- Son accord de principe sur la reprise,
- La nature de l'emploi à temps partiel,
- La rémunération correspondante.

L'employeur peut-il s'opposer à la mise en place du temps partiel thérapeutique ?

L'opposition n'est pas de principe et devra se fonder sur une incompatibilité objective. Lorsque le médecin du travail émet par la suite une recommandation, celle-ci s'impose à l'employeur (hors cas particulier).

Un avenant au contrat de travail doit-il être conclu ?

Il n'existe pas de réglementation spécifique sur le sujet. Néanmoins, le salarié exerçant à temps partiel, il est vivement conseillé de le constater dans un avenant au contrat de travail. Cela permettra également une cohérence de présentation du bulletin de paie.

Un salarié en forfait jours est-il éligible au temps partiel thérapeutique ?

Il n'y a pas d'incompatibilité majeure mais la référence à la notion de temps partiel couplée aux recommandations du médecin du travail imposent le plus souvent la transformation temporaire en contrat à temps partiel.

Le salarié doit-il être convoqué devant le service de santé au travail ?

Lorsqu'il fait suite à un arrêt de travail d'une certaine durée (30 jours pour les AT/MP, 60 jours pour les maladies non professionnelles), la convocation à une visite de reprise est obligatoire pour apprécier l'aptitude du salarié. Dans les autres cas, la visite est facultative, mais vivement conseillée.

En effet, aucune réglementation de droit du travail n'encadrant le sujet, le médecin du travail pourra déterminer le cadre médical de la reprise, duquel en découlera la fixation de la durée et des horaires de travail.

Comment présenter le bulletin de paie ?

2 méthodes possibles :

- Soit le bulletin présente sur une seule ligne le montant du salaire d'activité correspondant à la durée du travail pratiquée pendant le temps partiel thérapeutique,
- Soit le bulletin présente sur une première ligne le salaire correspondant à durée du travail habituelle puis sur une seconde ligne la déduction de l'absence.

Le bulletin de salaire étant le reflet du contrat de travail, il apparait logique de privilégier la première option dès lors qu'un avenant a été conclu avec le salarié. Le travail à temps partiel autorise d'ailleurs la réduction du plafond des cotisations.

Que perçoit le salarié de la part de la CPAM ?

Le salarié perçoit des IJSS égales aux IJSS maladie : 50 % du revenu d'activité. Le revenu d'activité antérieur est défini comme suit : 1/91,25 du montant des 3 dernières paies (revenu plafonné à 1,4 SMIC) des

© ATH. Tous droits réservés.

mois civils antérieurs à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement. Le montant de l'indemnité journalière ne peut pas être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Quelles obligations à la charge de l'employeur ?

L'employeur doit transmettre une attestation de salaire à l'Assurance Maladie à terme échu du mois prescrit à temps partiel thérapeutique.

L'attestation est saisie depuis le Compte entreprise de Net-entreprises entre le 1er et le 10 du mois suivant la période de temps partiel thérapeutique concernée.

Les mentions suivantes sont à renseigner :

- La période de travail à temps partiel,
- Le salaire brut réellement perçu par votre salarié au cours de cette période,
- Le motif de son absence,
- Le salaire brut perdu par rapport à ce qu'il aurait perçu à temps plein sur cette période.

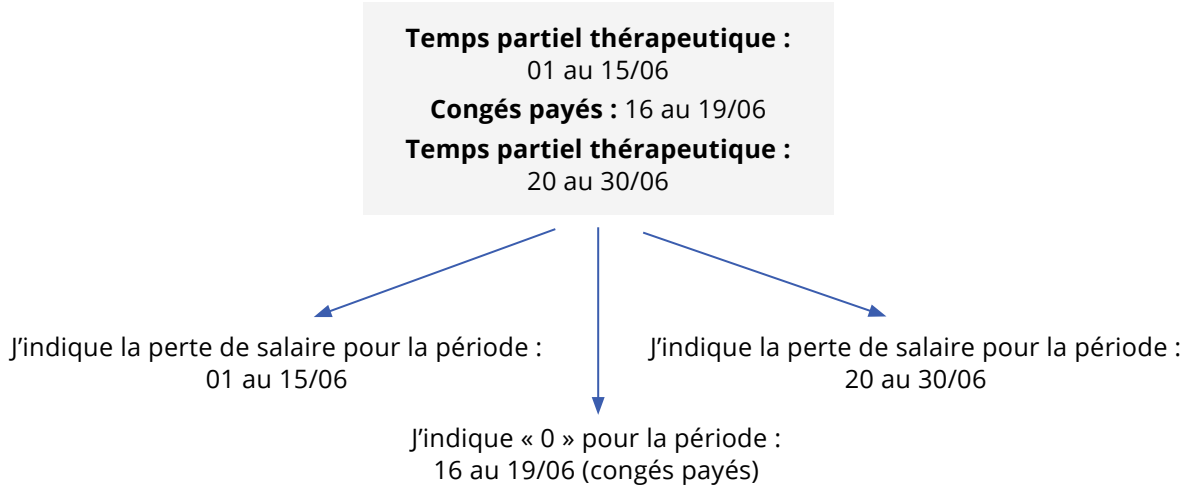
Quels sont les points de vigilance pour remplir l'attestation ?

La détermination du dernier jour travaillé (DJT) varie selon l'existence ou non d'un arrêt de travail préalable.

Cas n°1 – Un temps partiel thérapeutique sans arrêt initial	*Cas n°2 – Un temps partiel thérapeutique précédé d'un arrêt*	*Cas n° 3 – Un nouvel arrêt pendant le TPT ou suivant le TPT puis reprise du TPT*
DJT le 31/08 pour un temps partiel thérapeutique du 01/09 au 30/09	DJT le 14/09 pour un temps partiel thérapeutique du 16/10 au 31/12 précédé d'un arrêt de travail du 15/09 au 15/10	DJT au 14/09 pour un temps partiel thérapeutique du 16/10 au 16/12 précédé d'un premier arrêt de travail du 15/09 au 15/10 DJT au 19/11 pour un temps partiel thérapeutique 06/12 au 16/12 précédé d'un second arrêt de travail du 20/11 au 05/12

Et si le salarié prend des congés payés au cours d'un temps partiel thérapeutique ?

Il convient de découper les périodes et d'indiquer 0 pour le salaire brut perdu sur la période de CP.



Le maintien de salaire est-il obligatoire ?

Non, l'employeur a pour seul obligation de payer le salaire correspondant au temps de travail effectif.

Le salarié ayant repris le travail (le contrat de travail n'est plus suspendu), l'obligation légale ou conventionnelle de maintien de salaire ne s'applique pas sauf dispositions expresses visant le temps partiel thérapeutique.

© ATH. Tous droits réservés.