



# SVP

INFORMATION  
DÉCISIONNELLE



**LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP**

## Le temps partiel thérapeutique

# Le livre blanc des experts SVP



**Le thème du livre blanc**

**Le temps partiel thérapeutique**

**À qui s'adresse ce livre blanc ?**

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Directeur Marketing/Commercial, Directeur Marketing International, Responsable Service Import/Export

**Pourquoi vous proposer ce contenu ?**

Pour répondre aux interrogations liées à la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique lors du retour du salarié dans l'entreprise

**Quels sont les points abordés ?**

Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique ? Y a-t-il des conditions particulières applicables au temps partiel thérapeutique ? Quelles sont les obligations de l'employeur ?

**Comment SVP peut vous être utile ?**

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



# S O M M A I R E

<b>I) Définition et mise en place du temps partiel thérapeutique.....</b>	<b>6</b>
A) Quel est le régime juridique du temps partiel thérapeutique ? .....	6
B) Existe-t-il une procédure pour mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique ? .....	6
C) Doit-on obligatoirement établir un avenant au contrat de travail du salarié passant en temps partiel thérapeutique ? .....	7
D) L'employeur peut-il refuser la mise en place du temps partiel thérapeutique ? .....	7
<b>II) Le temps partiel thérapeutique en pratique.....</b>	<b>8</b>
A) Peut-on mettre fin à la période d'essai d'un salarié en temps partiel thérapeutique ? .....	8
B) Comment se décompte l'ancienneté d'un salarié en temps partiel thérapeutique ? .....	8
C) Comment articuler le respect des durées minimales de travail pour les salariés à temps partiel avec le temps partiel thérapeutique ?.....	8
D) Quelle est la durée maximale d'un temps partiel thérapeutique ?.....	9
E) Comment calculer la rémunération d'un salarié en temps partiel thérapeutique ? .....	9
F) Un salarié qui bénéficiait de JRTT avant son passage à temps partiel thérapeutique, peut-il encore y prétendre pendant l'exécution de son mi-temps thérapeutique ? .....	10
G) Comment décompter les congés payés d'un salarié en temps partiel thérapeutique et comment s'organise la prise des congés payés ? .....	10
H) Comment organiser un temps partiel thérapeutique pour un salarié en forfait annuel en jours ? .....	10

I) Peut-on conclure un CDD de remplacement pour remplacer le salarié en temps partiel thérapeutique ? .....	11
J) L'employeur peut-il imposer des heures complémentaires au salarié en temps partiel thérapeutique ? .....	11
K) Un salarié en temps partiel thérapeutique est-il tenu d'effectuer la journée de solidarité ? .....	11
L) La période du temps partiel thérapeutique impacte-t-elle le calcul de la prime de participation ou d'intéressement ? .....	12
M) Quel est l'impact d'une période de temps partiel thérapeutique sur le calcul d'une indemnité de licenciement ? .....	13
N) De manière générale, quel est le statut du salarié dans l'entreprise durant la période du temps partiel thérapeutique ? .....	13
<b>III) La fin du temps partiel thérapeutique .....</b>	<b>14</b>
A) Existe-t-il une réglementation particulière pour mettre fin au temps partiel thérapeutique ? .....	14
B) Quelle procédure convient-il de suivre au terme d'un temps partiel thérapeutique ? .....	14
C) Quel est le sort du CDD de remplacement à l'issue du temps partiel thérapeutique ? .....	14

## Introduction

Le temps partiel thérapeutique, plus communément appelé « mi-temps thérapeutique » est un dispositif de sécurité sociale, de nature temporaire, permettant à un salarié de reprendre progressivement son activité professionnelle après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non, à temps partiel tout en bénéficiant, en complément de sa rémunération, d'indemnités journalières maladie versées par la CPAM.

Le temps partiel thérapeutique permet ainsi au salarié convalescent de pouvoir envisager la reprise de son activité professionnelle en douceur tout en bénéficiant d'un aménagement de poste, en adéquation avec son état de santé.

Cet aménagement de poste de travail consiste généralement en une réduction du temps de travail (formalisé par le passage à temps partiel du salarié). Mais il peut également s'agir d'un aménagement de son poste de travail, ou bien de rendre ses tâches plus légères afin de s'adapter à son nouvel état de santé.

Le temps partiel thérapeutique n'a pas son pendant dans le Code du travail.

## I) Définition et mise en place du temps partiel thérapeutique

### A) Quel est le régime juridique du temps partiel thérapeutique ?

Aucun texte aujourd'hui ne prévoit explicitement le régime juridique du temps partiel thérapeutique. Cependant, la reprise du salarié en mi-temps thérapeutique est considérée comme un temps partiel, imposé par l'état de santé du salarié.

Le salarié reprenant donc son activité en mi-temps thérapeutique sera considéré comme un salarié à temps partiel sur certains aspects.

Attention cependant, car certaines dispositions légales relatives au temps partiel « ordinaire » ne lui seront pas applicables puisque incompatibles avec son état de santé et les préconisations qui auront été faites.

Il s'agira notamment : des heures complémentaires, du changement de la répartition du temps de travail, etc.

### B) Existe-t-il une procédure pour mettre en œuvre le temps partiel thérapeutique ?

La première étape consiste en la préconisation faite par le médecin traitant qui délivrera au salarié un certificat médical indiquant que la reprise à temps partiel est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié.

Le médecin traitant n'ayant pas l'autorité pour acter le temps partiel thérapeutique, la mise en place de ce dernier nécessitera donc la validation par le médecin-conseil de la sécurité sociale pour accepter la prise en charge du salarié au titre du temps partiel thérapeutique. C'est ce même médecin conseil qui fixera la durée du temps partiel thérapeutique.

Afin de mettre en application la reprise du salarié en temps partiel thérapeutique, c'est au médecin du travail qu'il revient de juger de la capacité du salarié à occuper son poste de travail compte tenu de son état de santé.

Il revient donc au médecin du travail d'organiser la mise en application du temps partiel thérapeutique en procédant à une étude de poste.

Il fixera ensuite, la répartition du temps de travail du salarié sur la semaine à partir des éléments du dossier médical du salarié.

Cela se traduira donc par une visite de reprise du salarié, au cours de laquelle le médecin du travail émettra un avis d'aptitude avec réserves puisque le salarié ne peut pas réintégrer son poste précédent dans son intégralité.

Article L.323-3 du Code de la sécurité sociale

Article L.433-1 du Code de la sécurité sociale

### **C) Doit-on obligatoirement établir un avenant au contrat de travail du salarié passant en temps partiel thérapeutique ?**

Aujourd'hui aucun texte n'impose explicitement la rédaction d'un avenant au contrat de travail en cas de passage en mi-temps thérapeutique.

Cependant, d'un point de vue juridique, la reprise à temps partiel pour motif thérapeutique constitue une modification temporaire du contrat de travail en matière de durée du travail notamment, impliquant l'application de certaines dispositions légales relatives au temps partiel.

Il conviendra donc de rédiger un avenant temporaire au contrat de travail.

### **D) L'employeur peut-il refuser la mise en place du temps partiel thérapeutique ?**

Le temps partiel thérapeutique est prescrit dans un premier temps par le médecin traitant, puis validé par le médecin-conseil de la sécurité sociale et enfin, précisé par le médecin du travail lors de la visite de reprise.

Si le médecin du travail rend un avis d'aptitude du salarié de reprendre le travail à temps partiel, l'employeur doit suivre cette préconisation.

Rappelons que l'employeur est tenu de prendre en compte les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Article L. 4624-6 du Code du travail).

Au regard de cette obligation, un salarié a obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail du fait que son employeur ait refusé son retour en mi-temps-thérapeutique et l'ait dispensé de travailler alors que le médecin du travail avait préconisé une reprise en mi-temps thérapeutique.

En théorie, un motif légitime permet de refuser le temps partiel thérapeutique.

En pratique, il semble difficile de trouver un motif légitime faisant obstacle à une reprise à temps partiel.

A ce jour, aucun contentieux n'est venu préciser quel motif légitime pourrait permettre de refuser une reprise en temps partiel thérapeutique.

Selon le Ministère du travail, l'employeur peut refuser un tel aménagement si celui-ci affecte le bon fonctionnement de l'entreprise.

Si de réelles contraintes d'organisation de l'entreprise s'opposent à une reprise en mi-temps thérapeutique, il est fortement conseillé à l'employeur de solliciter de nouveau le médecin du travail afin d'obtenir un avis d'aptitude ou d'autres mesures de reprise du travail.

A défaut, l'employeur devra exercer un recours contre l'avis du médecin du travail.

Article R. 433-15 du Code de la sécurité sociale

Article L. 4624-3 et -6 et -7 du Code du travail

Cour de Cassation, chambre sociale du 13 mai 2015, n° 13-28.792

[www.travail-emploi.gouv](http://www.travail-emploi.gouv) : Fiche pratique sur la reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou reprise d'un travail aménagé.

## II) Le temps partiel thérapeutique en pratique

### A) Peut-on mettre fin à la période d'essai d'un salarié en temps partiel thérapeutique ?

A ce jour, aucune jurisprudence n'est venue trancher cette question. Cependant, rien n'interdit à un employeur de mettre fin à la période d'essai d'un salarié en mi-temps thérapeutique dès lors que cette rupture n'est pas liée à l'état de santé du salarié.

En effet, la période d'essai a pour unique but de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience.

Rompre la période d'essai d'un salarié en raison de son temps partiel thérapeutique serait donc discriminatoire et rendrait la rupture de la période d'essai nulle.

Article L1221-20 du Code du travail

Article L1132-1 du Code du travail

Cour de Cassation, chambre sociale du 16 février 2005, n° 02-43.402

### B) Comment se décompte l'ancienneté d'un salarié en temps partiel thérapeutique ?

Juridiquement, un salarié placé en temps partiel thérapeutique est considéré comme un salarié à temps partiel.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté d'un salarié à temps partiel, la durée de celle-ci est décomptée comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

En d'autres termes, un salarié ayant été en temps partiel thérapeutique, ne verra pas son ancienneté réduite au prorata de son temps de travail effectif.

Article L. 3123-5 du Code du travail

### C) Comment articuler le respect des durées minimales de travail pour les salariés à temps partiel avec le temps partiel thérapeutique ?

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, sauf accord de branche étendu, les contrats conclus à temps partiel ne peuvent prévoir une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Il n'existe à ce jour aucune disposition dérogatoire à la durée du travail hebdomadaire minimale directement liée à un temps partiel thérapeutique.

En revanche, conformément aux dispositions légales, le salarié peut demander à déroger à cette durée minimale de travail pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles.



La doctrine considère que le temps partiel thérapeutique peut s'analyser comme une contrainte personnelle. Il s'agit donc d'une dérogation légitime à la durée minimale de travail.

L'avenant au contrat de travail indiquera donc que la dérogation à la durée minimale résulte d'une demande expresse du salarié afin de faire face à des contraintes personnelles (*CF voir notre modèle d'avenant en annexe 1*).

Article L. 3123-7 du Code du travail

## **D) Quelle est la durée maximale d'un temps partiel thérapeutique ?**

A ce jour, aucune durée légale ne figure dans le Code du travail sur la durée du temps partiel thérapeutique. Il convient donc de se référer aux règles relatives à l'indemnisation par la CPAM. En effet, la durée du temps partiel thérapeutique serait fonction de la durée d'indemnisation possible par l'assurance maladie.

Conformément aux dispositions du Code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation ne peut dépasser de plus d'un an :

- la période de trois ans de versement d'indemnités journalières en cas d'affection de longue durée,
- la dernière des 360 indemnités journalières versées au cours de la période de référence de 3 ans dans les autres cas.

## **E) Comment calculer la rémunération d'un salarié en temps partiel thérapeutique ?**

Le contrat n'étant plus suspendu, le salarié est considéré comme un salarié à temps partiel pendant la durée de son temps partiel thérapeutique. Ainsi, le salarié va cumuler son salaire à temps partiel versé par l'employeur avec les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur de son côté devra donc proratiser le salaire du salarié en fonction de la durée à temps partiel fixée pendant le temps partiel thérapeutique.

Il est à noter que le montant cumulé des deux versements (salaire à temps partiel et indemnités de la sécurité sociale) ne doivent pas excéder le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Par ailleurs, le salarié ne peut prétendre de la part de l'employeur qu'au paiement du salaire dû en contrepartie de l'activité à temps partiel et non au complément employeur prévu par la convention collective en cas d'arrêt maladie ou accident du travail.

En effet, le contrat n'étant plus suspendu et le salarié ayant repris une activité à temps partiel, le complément de salaire employeur n'est pas dû, sauf dispositions conventionnelles contraires qui prévoiraient un complément de salaire en cas de temps partiel thérapeutique.

Article L.323-3 du Code de la sécurité sociale

Cour de Cassation, chambre sociale du 8 février 2023, n° 21-16.433

Cour de Cassation, chambre sociale du 21 mars 2007, n° 06-40.891

## **F) Un salarié qui bénéficiait de JRTT avant son passage à temps partiel thérapeutique, peut-il encore y prétendre pendant l'exécution de son mi-temps thérapeutique ?**

Pour rappel, la réduction du temps de travail permettant d'acquérir des JRTT est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées de repos à un salarié dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine.

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le salarié est considéré comme étant à temps partiel, sa durée du travail étant inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Ainsi, la durée du travail étant inférieure à la durée légale du travail pendant le temps partiel thérapeutique, il n'acquiert donc pas de JRTT durant cette période.

## **G) Comment décompter les congés payés d'un salarié en temps partiel thérapeutique et comment s'organise la prise des congés payés ?**

Les salariés en temps partiel thérapeutique sont considérés comme des salariés à temps partiel.

Pour rappel, les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein.

Par conséquent, sauf dispositions plus favorables, les salariés à temps partiel thérapeutique ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif accompli chez le même employeur sur la période de référence.

Il s'ensuit que le décompte de leurs congés payés s'effectue de la même façon que pour les salariés à temps complet :

- le premier jour de congés est celui où le salarié aurait dû travailler ;
- puis tous les jours ouvrés ou ouvrables (selon l'option choisie) sont décomptés jusqu'à la reprise du travail, y compris les jours non travaillés par le salarié à temps partiel compte tenu de la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Circulaire DRT du 21 avril 1994

Cour de Cassation, chambre sociale du 7 avril 2004 n°01-46628

Cour de Cassation, chambre sociale du 12 mai 2015, n°14-10.509

Cour de Cassation, chambre sociale du 10 mai 2001, n°99-42566

## **H) Comment organiser un temps partiel thérapeutique pour un salarié en forfait annuel en jours ?**

Le salarié en forfait annuel en jours peut bénéficier d'un aménagement au titre d'un temps partiel thérapeutique.

Dans ce cadre, la mise en place du temps partiel thérapeutique pour un salarié en forfait annuel en jours va modifier temporairement sa durée habituelle de travail.

Il sera donc nécessaire d'établir préalablement un avenant au contrat de travail afin d'y préciser : la durée envisagée du temps partiel thérapeutique, la nouvelle durée du travail et la rémunération y afférente.

En ce qui concerne la nouvelle durée du travail, cela va dépendre des modalités d'organisation du mi-temps thérapeutique qui auront été préconisées par le médecin du travail.

Si le médecin du travail préconise une diminution du nombre de jours de travail (par exemple des semaines de 4 jours au lieu de 5), il conviendra d'établir un avenant au contrat prévoyant un forfait jours réduit pour la période correspondante au temps partiel thérapeutique.

En revanche, si le médecin du travail préconise, une diminution du nombre d'heures de travail journalières, le maintien du salarié en forfait annuel en jours sera incompatible et impossible. Dans ce cas, il conviendra que le salarié renonce temporairement à sa convention de forfait en jours pour s'orienter vers un temps partiel classique. Il conviendra de formaliser cela également par avenant.

### **I) Peut-on conclure un CDD de remplacement pour remplacer le salarié en temps partiel thérapeutique ?**

L'employeur peut conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié, en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

A l'issue de la visite de reprise, la période de suspension du contrat prend fin et le salarié reprend le travail à temps partiel pour une durée provisoire.

Il est toutefois possible de recourir à un CDD pour remplacer un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel, pour les heures non travaillées.

De la même manière, si le salarié en temps partiel thérapeutique tombe malade, il est également possible de conclure un CDD pour le remplacer pour la part de travail correspondant au temps de travail repris dans le cadre du temps partiel thérapeutique.

Enfin, il est à noter, que le CDD conclu pour remplacer un salarié en mi-temps thérapeutique prend fin au terme de ce dernier, même si le temps partiel se poursuit pour un autre motif (autre que le temps partiel thérapeutique).

Cour de Cassation, chambre sociale du 12 décembre 2000, n° 98-46.036

Cour de Cassation, chambre sociale du 23 novembre 2016, n° 14-10.652

### **J) L'employeur peut-il imposer des heures complémentaires au salarié en temps partiel thérapeutique ?**

Il semble que l'employeur ne puisse demander à un salarié en mi-temps thérapeutique d'effectuer des heures complémentaires sans violer son obligation de sécurité. Le fait d'obliger, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, le salarié à effectuer des heures en plus de celles préconisées par le médecin du travail semble contraire au principe même du mi-temps thérapeutique.

### **K) Un salarié en temps partiel thérapeutique est-il tenu d'effectuer la journée de solidarité ?**

En tant que salarié à temps partiel, le salarié en temps partiel thérapeutique doit effectuer sa journée de solidarité selon les mêmes modalités que les autres salariés à temps partiel de l'entreprise.

Il n'existe à ce jour aucune spécificité pour les salariés à temps partiel pour raison thérapeutique. Ainsi, en l'absence de précision légale et jurisprudentielle, il semble opportun de solliciter l'avis du médecin du travail sur les conditions dans lesquelles le salarié pourrait exercer sa journée de solidarité.

En effet, même s'il s'agit d'un salarié à temps partiel, il semble prudent, au regard de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur que ce dernier valide avec le médecin du travail les conditions d'exécution de cette journée de solidarité.

Si le principe est que la journée de solidarité est la même pour tous les salariés, l'administration a admis que l'employeur puisse individualiser la journée de solidarité pour chaque salarié à temps partiel dans la mesure où les jours habituellement travaillés peuvent ne pas correspondre à la même journée. Il est donc possible pour l'employeur d'individualiser la journée de solidarité de son salarié en mi-temps thérapeutique, notamment pour prendre en compte les préconisations émises par le médecin du travail.

Article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale

Circulaire DRT du 20 avril 2005 Question-Réponse relatif à la mise en œuvre de la journée de solidarité

## **L) La période du temps partiel thérapeutique impacte-t-elle le calcul de la prime de participation ou d'intéressement ?**

La Cour de cassation est venue préciser, en vertu de l'interdiction de toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié, que la période de mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise.

Par conséquent, les heures non travaillées par le salarié dans le cadre du mi-temps thérapeutique doivent être neutralisées pour le calcul de la prime de participation.

En d'autres termes, la cour de cassation a confirmé, à travers cet arrêt, que la période pendant laquelle le salarié a repris en temps partiel thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l'entreprise. Par conséquent, le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation est le salaire perçu avant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Il convient, par ailleurs, de préciser que cet arrêt a été rendu à propos d'un temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail.

La question se pose de savoir si la même solution serait applicable à propos d'un temps partiel thérapeutique consécutif à une maladie non professionnelle.

A noter que dans son attendu, la Cour de cassation n'a pas fait de distinction entre l'arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle et un arrêt de travail pour accident ou maladie non professionnel.

Par conséquent, sous réserve d'une future confirmation par la Cour de cassation, cette solution semble transposable au temps partiel thérapeutique non professionnel.

En matière d'intéressement, la Cour de cassation a déjà statué dans un arrêt confirmant que les périodes non travaillées au titre du temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail sont assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence.

Selon toute vraisemblance, au regard de ces deux arrêts rendus, ces solutions devraient également s'appliquer au calcul de l'intéressement d'un salarié ayant été en mi-temps thérapeutique consécutif à un accident non professionnel ou à une maladie non professionnelle.

Article L.3221-3 du Code du travail  
Cour de cassation, chambre sociale du 20.09.2023, n° 22-12-293  
Cour de cassation, chambre sociale du 16.06.2011, n° 08-44.616

### **M) Quel est l'impact d'une période de temps partiel thérapeutique sur le calcul d'une indemnité de licenciement ?**

La Cour de cassation a anciennement pris position en précisant que l'indemnité de licenciement d'un salarié ayant repris le travail en mi-temps thérapeutique devrait être calculée sur la base des salaires réellement perçus par le salarié durant cette période.

Cependant, on s'interroge sur la pérennité de cette jurisprudence, au regard de la solution rendue à propos du salarié en arrêt maladie au moment de son licenciement. En effet, dans ce cas, la rémunération à retenir est celle perçue avant son arrêt maladie.

Cette solution semblerait donc transposable à un salarié ayant été en mi-temps thérapeutique précédant son licenciement.

La prudence est donc de mise tant que la jurisprudence n'aura pas tranché cette question.

Cour de cassation, chambre sociale du 26.01.2011, n° 09-66.453  
Cour de cassation, chambre sociale du 23.05.2017, n° 15-22.223

### **N) De manière générale, quel est le statut du salarié dans l'entreprise durant la période du temps partiel thérapeutique ?**

Le salarié en temps partiel thérapeutique bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise. Il ne doit pas faire l'objet de discrimination du fait, notamment, de son état de santé.

Le salarié en mi-temps thérapeutique est pris en compte dans l'effectif de l'entreprise et reste électeur et éligible comme tout autre salarié, dans les conditions de droit commun, aux élections professionnelles.

Article L. 1132-1 du Code du travail

### **III) La fin du temps partiel thérapeutique**

#### **A) Existe-t-il une réglementation particulière pour mettre fin au temps partiel thérapeutique ?**

A ce jour, il n'existe pas de dispositions légales prévoyant une procédure spécifique pour mettre un terme au temps partiel thérapeutique.

Par ailleurs, il est à noter que la fin du versement des indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie ou la mise en invalidité du salarié ne suffisent pas à mettre fin au temps partiel thérapeutique du salarié.

#### **B) Quelle procédure convient-il de suivre au terme d'un temps partiel thérapeutique ?**

Malgré l'absence d'obligation légale, seule doit être prise en compte la décision du médecin du travail. Il convient donc de convoquer le salarié devant le médecin du travail, qui pourra alors se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre son ancien poste à temps plein.

En effet, en vertu de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, cette démarche s'impose à l'employeur.

En cas d'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur sera tenu de suivre la procédure de licenciement pour inaptitude physique, avec recherche de reclassement le cas échéant.

#### **C) Quel est le sort du CDD de remplacement à l'issue du temps partiel thérapeutique ?**

Un contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié en mi-temps thérapeutique prend fin avec celui-ci, même si le salarié remplacé prolonge son temps partiel pour un autre motif (Ex : congés payés, etc.)

Cour de cassation, chambre sociale du 23 novembre 2016, n° 14-10.652

# Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

