

Temps partiel thérapeutique : quel impact sur la participation ?



© 2023 Les Echos Publishing

Le dispositif de participation, qui permet d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, doit obligatoirement être instauré dans les structures employant au moins 50 personnes. Et ce, au moyen d'un accord collectif qui fixe, notamment, la formule de calcul de la réserve spéciale de participation ainsi que les modalités et plafonds de répartition de cette réserve entre les salariés. Cet accord peut prévoir que la réserve spéciale est répartie entre les salariés proportionnellement à leur durée de présence dans l'entreprise. À ce titre, le Code du travail indique que doivent être assimilées à des périodes de présence dans l'entreprise notamment les périodes de congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que les arrêts de travail dus à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Mais qu'en est-il des périodes de travail en temps partiel thérapeutique ?

Rappel : dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique, le salarié travaille à temps partiel dans l'entreprise (mi-temps, deux tiers temps, quatre cinquièmes...) tout en continuant de percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Dans une affaire récente, une salariée avait, à la suite d'un

arrêt de travail pour accident du travail, bénéficié d'une période de 6 mois en mi-temps thérapeutique. Plus tard, elle avait saisi la justice en vue d'obtenir le paiement par son employeur d'un complément de prime de participation. Et pour cause, sa prime avait été calculée en fonction des seules heures effectivement travaillées durant la période de mi-temps thérapeutique et de la rémunération qui y était associée. De son côté, l'employeur avait estimé que le Code du travail ne lui imposait pas de prendre en compte les heures non travaillées dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Saisie du litige, la Cour de cassation a replacé le débat sur la base du principe de non-discrimination. Elle a, en effet, rappelé que les employeurs n'étaient pas autorisés à prendre des mesures fondées sur l'état de santé d'un salarié, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions. Elle en a déduit que le mi-temps thérapeutique de la salariée devait être assimilé à une période de présence dans l'entreprise et que le calcul de sa prime de participation devait donc prendre en compte le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail l'ayant, le cas échéant, précédé.

[Cassation sociale, 20 septembre 2023, n° 22-12293](#)

© 2023 Les Echos Publishing