

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

PROTECTION SOCIALE

Le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire de la reprise du travail après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non. Il est destiné à permettre l'amélioration de l'état de santé du salarié, tout en lui permettant de retrouver un emploi compatible avec son état de santé. En cas de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou en partie pendant une durée fixée par la caisse, sans excéder de plus d'un an le délai de 3 ans prévu en cas d'affection longue durée :

- soit si 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 ;
- 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 apprécie, le montant de l'indemnité maintenu ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Articles L. 323-3 et R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale

Prescription du temps partiel thérapeutique

Les circonstances prévues par les textes sont très précises : il s'agit de reprise de travail de nature à améliorer l'état de santé après un arrêt maladie. Ni la dérogation admise dans le cadre des affections de longue durée afin d'indemniser une réduction d'activité due à l'affection en cause, ni la décision jurisprudentielle admettant l'indemnisation d'activité à temps partiel après une reprise totale de très courte durée n'autorisent une déviation du principe légal.

L'indemnisation systématique d'une activité à temps partiel pour motif thérapeutique sans arrêt complet précédant ne pourrait résulter que de nouvelles dispositions législatives. La CPAM fixe la durée du temps partiel thérapeutique après avis favorable du médecin conseil. Le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale ne peut ordonner le maintien des indemnités journalières en cas de reprise partielle d'activité, même prescrite à l'assuré par son médecin traitant, alors que la CPAM a notifié son refus de verser les indemnités journalières.

Cass. soc. 29 mai 1997, n° 95-18.846

Le maintien de l'indemnité journalière dans le cadre du temps partiel thérapeutique n'est qu'une faculté de la caisse primaire d'assurance maladie qui en fixe elle-même la durée et les modalités.

Cass. soc. 29 mars 2001, n° 99-17.831

Le temps partiel thérapeutique peut être mis en œuvre :

- soit dès le retour du salarié après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non ;
- soit après une reprise de l'activité professionnelle.

Cass. AP, 15 juin 1984, n° 82.11-070

L'article L. 323-3 du Code de la Sécurité sociale faisant référence « à la reprise du travail », la mise en place d'un temps partiel thérapeutique devrait en principe succéder à une période d'arrêt complet du travail, indemnisée par la Sécurité sociale. Cependant, la reprise du travail à temps partiel peut ne pas succéder à une période d'arrêt total de travail indemnisée par la Sécurité sociale. Elle peut intervenir après une reprise de l'activité à temps plein, à la condition que l'impossibilité, médicalement constatée, de poursuivre l'activité à temps complet procède de l'affection ayant donné lieu à l'arrêt de travail initial.

Cass. AP, 15 juin 1984, n° 82.11-070

Lorsque le temps partiel thérapeutique suit une reprise du travail à temps complet, peu importe la durée de la reprise à temps complet. En effet, l'élément essentiel retenu par les juges pour contraindre la Sécurité sociale à indemniser le temps partiel thérapeutique d'un salarié est le fait que le nouvel arrêt de travail à temps partiel procède bien de l'affection initiale.

Cass. soc. 1^{er} mars 1989, n° 86.18-657

Il convient cependant de ne pas tomber dans l'excès, c'est ainsi par exemple que la Cour de cassation a considéré qu'il n'y avait pas lieu de mettre en place un temps partiel thérapeutique lorsque le salarié, après une interruption totale de travail, a travaillé à temps complet pendant au moins 7 ans avant de se voir prescrire un arrêt de travail à mi-temps.

Cass. soc. 25 mai 1988, n° 86.14-022

En principe, le temps partiel thérapeutique est mis en place après un arrêt de travail complet.

Articles L. 323-3 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale

Depuis le 1^{er} janvier 2012, deux dérogations sont expressément prévues et la condition d'arrêt de travail complet préalable ne s'applique pas :

- en cas de maladie classique, aux assurés sociaux atteints d'une affection de longue durée ou de soins continus supérieurs à 6 mois, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection ;
- en cas d'ATMP, aux salariés ayant repris le travail à temps complet qui sont ensuite placés en temps partiel thérapeutique sans nouvel arrêt de travail intercalaire.

Articles L. 323-3 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale

Temps partiel thérapeutique à la demande du salarié

La mise en œuvre du temps partiel thérapeutique est subordonnée à l'accomplissement de démarches par le salarié auprès de la Sécurité sociale et de l'employeur, nécessitant préalablement une attestation médicale du médecin traitant. Le salarié doit s'adresser, dans un premier temps, à son médecin traitant afin qu'il lui délivre un certificat médical dans lequel il atteste que la reprise de travail envisagée a un caractère thérapeutique. La prescription du médecin est similaire à l'arrêt de travail, elle se fait sur le même formulaire avec mention manuscrite du médecin du temps partiel thérapeutique.

Dans un second temps, le salarié doit produire le certificat de son médecin traitant au centre de Sécurité sociale dont il dépend. Il doit également lui adresser une attestation de l'employeur précisant la nature de l'emploi occupé pendant le temps partiel thérapeutique et la rémunération correspondante. L'employeur doit signaler à la Caisse primaire d'assurance maladie les éventuelles modifications ultérieures de l'emploi ou du salaire en lui adressant une nouvelle attestation. Le médecin-conseil de la caisse de Sécurité sociale doit reconnaître que la reprise est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de blessures. La décision d'accord ou de refus de la caisse de Sécurité sociale est communiquée au salarié par lettre recommandée. En cas d'accord, la caisse de Sécurité sociale fixe la durée et le montant des indemnités journalières maintenues.

Enfin, le salarié doit justifier auprès de son employeur de la finalité thérapeutique d'une reprise réduite d'activité. Pour ce faire, il doit lui fournir le certificat médical de son médecin traitant ou l'avis du médecin-conseil de la caisse de Sécurité sociale. Pour que la mise en place du temps partiel thérapeutique soit possible, il faut que l'employeur donne son accord. L'employeur est, en principe, lié par l'avis médical. Il peut cependant opposer un refus légitime, c'est-à-dire justifié par l'intérêt de l'entreprise. En réalité, l'employeur doit tout faire pour permettre de suivre l'avis médical sans être soumis en la matière à une obligation de résultat. Son refus sera ainsi justifié si, par exemple, le poste occupé par le salarié ne se prête pas à un aménagement ou à un temps partiel ou, si l'entreprise ne dispose pas d'autres postes compatibles avec l'état de santé du salarié ou bien encore lorsque l'employeur est confronté à des contraintes organisationnelles.

Temps partiel thérapeutique à la demande du médecin du travail

Le médecin du travail peut envisager la mise en place d'un temps partiel thérapeutique. L'employeur doit alors suivre l'avis médical et proposer un reclassement au salarié qui peut le refuser. La proposition d'un temps partiel thérapeutique par le médecin du travail peut se faire lors de la visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail, s'il constate l'inaptitude physique partielle temporaire du salarié. L'avis du médecin du travail peut être contesté devant l'inspecteur du travail par le salarié ou l'employeur.

L'employeur doit, en principe, suivre l'avis du médecin du travail et organiser la mise en œuvre du temps partiel thérapeutique en vertu de son obligation de reclassement. En effet, cette obligation pèse sur l'employeur, même si le salarié est jugé seulement partiellement et temporairement inapte à son poste de travail. L'employeur peut toutefois licencier le salarié qui refuse les mesures proposées. Il convient cependant de distinguer le refus légitime du refus illégitime.

Le refus du salarié est jugé légitime lorsque les propositions de l'employeur ne correspondent pas à l'avis du médecin du travail ou que la mise en place du temps partiel thérapeutique entraîne des contraintes auxquelles le salarié ne veut pas se plier.

Cass. soc. 2 février 1994, n° 90.45-897

Il en est de même en cas de changement de catégorie professionnelle.

Cass. soc. 4 octobre 1978, n° 77.40-903

En revanche, le refus du salarié est jugé abusif lorsque la proposition de l'employeur est conforme à l'avis du médecin du travail.

Cass. soc. 19 juillet 1994, n° 90.41-362

Durée d'indemnisation

La reprise à temps partiel peut être prescrite à tout moment. Elle peut théoriquement être indemnisée, dans le cadre d'affection de longue durée, de façon à ce que la durée totale de l'indemnisation (pour arrêt complet et arrêt partiel) ne dépasse pas 4 années continues.

Article R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale

Dans le même esprit, lorsque l'arrêt de travail suivi de reprise partielle n'est pas reconnu comme étant lié à une affection de longue durée, l'indemnité journalière peut être maintenue pendant au plus un an après épuisement de la 360^e indemnité journalière. Lorsque la reprise à temps partiel intervient avant cette conclusion, le décompte jusqu'à 360 indemnités journalières inclut :

- l'indemnisation maladie pour arrêt complet ;
- les indemnités journalières servies au titre de la reprise à temps partiel.

L'année supplémentaire d'indemnisation prend effet au lendemain de la 360^e indemnité journalière. Dans ces situations, il importe que la caisse soit vigilante dans la gestion du dossier afin de ne pas omettre la reconnaissance d'une affection de longue durée.

Calcul de l'indemnité journalière

En l'absence de dispositions réglementaires précises, le maintien de l'indemnité journalière consiste en fait à indemniser la perte de salaire, dans la limite de l'indemnité journalière servie lors de l'arrêt à temps complet. La règle retenue par certaines caisses de limiter le total du salaire perçu et de l'indemnisation attribuée au montant du salaire net que percevrait l'assuré pour une activité à temps plein n'est pas contraire à l'esprit du texte du dernier alinéa de l'article L. 323-3 du Code de la Sécurité sociale.

De même, il est admis que la perte de salaire soit calculée par différence entre le salaire perçu avant la maladie et celui perçu à titre de travail partiel dans le cas où l'employeur ne peut indiquer, compte tenu de la nature de l'emploi, le salaire qu'aurait perçu l'intéressé à temps plein, ou lorsque l'assuré avait plusieurs employeurs et ne reprend son travail que chez certains.

La période d'indemnisation, à ce titre, a un double caractère :

- la période d'indemnisation est décomptée comme telle pour l'application des règles de durée du droit (3 ans ou 360 indemnités journalières) ;
- la période d'activité peut être prise en compte pour la renaissance du droit à une indemnisation d'une affection de longue durée.

Article R. 323-3 3° du Code de la Sécurité sociale

Ces périodes ne semblent pas, selon l'article R. 313-8 1° du Code de la Sécurité sociale, donner lieu à assimilation à 6 fois la valeur du SMIC ou 6 heures de travail salarié pour l'ouverture du droit aux prestations. Cependant, l'absence d'assimilation serait contraire à l'esprit de cette mesure. Ainsi, la totalisation du temps de travail partiel et de l'indemnisation doit être assimilée au temps de travail à temps plein.

Les dispositions de reprise à temps partiel donnent souvent lieu à réclamations dues aux difficultés d'application. Il importe que, dans ce domaine, des relations personnalisées soient établies avec l'assuré et/ou l'entreprise afin que tous les renseignements utiles et précis soient apportés pour un règlement rapide des dossiers. L'assuré est informé de ses droits au regard de ce dispositif et il convient, le cas échéant, de s'assurer en liaison avec le service social et/ou le service médical, que la décision favorable de la caisse peut être appliquée par l'entreprise et que l'emploi à temps partiel est possible. Dans le même esprit d'information, les caisses doivent veiller à utiliser l'expression adéquate de reprise à temps partiel et non «mi-temps». Il est rappelé enfin que les modalités selon lesquelles l'activité à temps partiel est effectuée n'ont pas à être appréciées par les services administratifs. Il appartient :

- au médecin traitant d'apprécier dans quelles conditions l'assuré est susceptible de pouvoir reprendre une activité partielle ;
- au médecin conseil de donner son avis, selon les dispositions prévues par le protocole local d'action concertée (PLAC) ;
- à l'employeur et l'employé d'organiser les modalités de cette reprise (travail quelques heures par jour, quelques jours par semaine, etc.).

Le silence gardé pendant plus de 6 mois par la Caisse primaire d'assurance maladie sur la demande de maintien de l'indemnité journalière vaut rejet.

Article R. 323-3 du Code de la Sécurité sociale

Décret n° 2001-532 du 20 juin 2001 - JO du 22 juin

Circulaire CNAMTS DGR n° 94-21 du 3 mars 1994

L'employeur indique le salaire brut non limité au plafond et, pour la même période, le salaire brut que l'assuré aurait eu s'il avait travaillé à temps complet. À l'appui de ces trois éléments (salaire brut partiel, salaire brut rétabli, période), le montant de la perte journalière est comparé à celui de l'indemnité journalière servie antérieurement.

En principe, le salarié en temps partiel thérapeutique ne peut pas percevoir une rémunération supérieure au salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle, compte tenu de son salaire d'activité et des IJSS servies par la sécurité sociale. En cas de dépassement, la sécurité sociale réduit le montant de l'IJSS en conséquence.

Articles L. 323-3 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale

Régimes social et fiscal des indemnités journalières « temps partiel thérapeutique »

Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à trois mois, le montant de l'indemnité journalière peut être revalorisé par application de coefficients fixés par arrêté. Dans ce cas, la revalorisation est effectuée soit à l'occasion du prochain règlement d'indemnités pour l'assuré en cours d'indemnisation au moment de la revalorisation, soit sur demande de l'assuré s'il n'est plus indemnisé à ce moment-là. La revalorisation peut également intervenir en cas d'augmentation des salaires résultant d'une convention collective à laquelle appartient le salarié. La révision est alors effectuée sur la base du salaire normal de sa catégorie professionnelle. Il peut également s'agir d'une augmentation prévue par un accord collectif concernant une ou plusieurs entreprises signataires de la convention collective.

Articles L. 323-4 et R. 323-6 du Code de la Sécurité sociale

Les indemnités journalières maladie versées par les organismes de Sécurité sociale et la mutualité sociale agricole ou pour leur compte, sont soumises à l'impôt sur le revenu suivant les règles applicables aux traitements et salaires.

Article 80 quinquies du Code général des impôts

Cependant, ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, les indemnités allouées aux personnes atteintes d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse. Si l'employeur bénéficie de la subrogation, il déclare les rémunérations dont il a la charge effective (salaire diminué des indemnités journalières).

Les indemnités journalières maladie sont soumises au remboursement de la dette sociale. Le taux est fixé à 0,5 % et prélevé à compter du 1^{er} février 1996. La CRDS est précomptée directement par la caisse primaire d'assurance-maladie. En cas de subrogation de l'employeur celui-ci, doit tenir compte de ce prélèvement.

Circulaire CNAMTS ACCG n° 9/96 - DGR n° 7/96 du 31 janvier 1996

Les indemnités journalières sont soumises à CSG. Depuis le 1^{er} janvier 1998, le taux de la CSG est fixé à 6,2 %. Le nouveau taux de CSG sur les indemnités journalières est applicable aux prestations servies au titre d'arrêts de travail postérieurs au 31 décembre 1997.

Circulaire DSS/SDF-GSS/SB n° 97-833 du 31 décembre 1997

La CSG est précomptée sur le montant brut de l'indemnité par les organismes débiteurs. Lorsque l'employeur est subrogé dans les droits de son salarié pour la perception des indemnités journalières d'assurance-maladie, il reçoit de l'organisme débiteur une indemnité journalière nette de la CSG et de la CRDS. L'employeur déduit de l'assiette de cotisation le montant brut de l'indemnité. L'organisme débiteur doit indiquer à l'employeur ce montant brut.

Circulaire DSS/SDF-GSS/SB n° 96-785 du 31 décembre 1996

Les indemnités journalières maladie ne sont, par contre, pas cotisables.

Attestation de salaire

L'employeur doit remplir tous les mois une attestation de salaire (différente selon qu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie, professionnels ou non), si la CPAM a décidé de maintenir les IJSS. Le montant des IJSS est alors calculé par rapport à la perte de salaire découlant du temps partiel thérapeutique. Cette attestation doit être complétée et envoyée seulement lorsque la période du temps partiel thérapeutique du mois concerné est échue.

DROIT DU TRAVAIL

Le temps partiel thérapeutique constitue une reprise partielle du travail pour le salarié qui revient en milieu de travail après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnel ou non. Ce passage à temps partiel peut être demandé par le médecin traitant ou par le médecin du travail. Le médecin traitant du salarié qui prend l'initiative de le préconiser doit délivrer un certificat au salarié le prescrivant. L'employeur est, en principe, lié par l'avis médical. Il peut cependant opposer un refus si la mise en place de ce temps partiel thérapeutique engendre d'importantes contraintes au plan de l'organisation générale du travail.

Effet sur le contrat de travail

Le contrat de travail n'est pas suspendu puisque le salarié travaille à temps partiel. L'activité du salarié est simplement réduite et le contrat de travail modifié en conséquence. Il est interdit au salarié de travailler pour un autre employeur le temps où il est inoccupé ; à défaut, le salarié s'expose à une procédure de licenciement. Pendant la durée du temps partiel thérapeutique, le salarié doit se soumettre aux contrôles effectués par le médecin-conseil de la CPAM pour la poursuite de ce temps partiel. Les avis de prolongation doivent être envoyés à l'employeur. Il existe un débat sur le point de savoir si le temps partiel thérapeutique constitue une modalité de l'arrêt de travail initial ou une reprise effective du travail.

La question est importante pour deux raisons principales :

- d'une part, si l'on adopte la seconde solution, le salarié est obligatoirement soumis à la visite médicale de reprise effectuée par le médecin du travail. Ce dernier se prononcera alors sur l'aptitude physique du salarié ou plus exactement sur son inaptitude physique partielle temporaire et sur la nécessité d'adapter les conditions de travail et/ou de réadapter le salarié en mettant en place un temps partiel thérapeutique ;
- d'autre part, si l'on considère que le contrat demeure suspendu (c'est-à-dire interrompu) pendant la durée du temps partiel thérapeutique, le salarié, dont l'inaptitude physique partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne pourra pas être licencié.

Le débat n'est pas encore tranché. La situation peut s'analyser ainsi :

- le contrat de travail n'est pas suspendu puisque le salarié fournit en partie sa prestation de travail.

Cass. soc. 21 mars 2007, n° 06-40891

- le salarié n'a pas le statut d'un salarié à temps partiel, puisque son contrat de travail n'est pas modifié et que l'aménagement de la durée du travail est temporaire ; de plus, la novation du contrat ne se présume pas.

Cass. soc. 4 novembre 1970, n° 69-40483

- le salarié n'est plus en arrêt maladie puisqu'il a repris le travail.

De plus, les juges soulignent que la reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ne marque la fin de la suspension du contrat de travail que si elle est décidée par le médecin du travail à l'occasion de la visite de reprise.

Cass. soc. 26 octobre 1999, n° 97.41-314

Nécessité d'un écrit

La durée du travail étant un élément fondamental du contrat de travail, sa modification est soumise à l'accord du salarié. C'est pourquoi, il est préférable que la modification de fait du contrat de travail soit retranscrite dans un avenant temporaire au contrat de travail. Cet avenant temporaire doit préciser la nature des modifications apportées au contrat initial, leur durée et les nouvelles modalités de la rémunération. En cas d'absence d'avenant, la simple affirmation du refus du salarié des nouvelles conditions de travail n'est pas considérée comme un motif de licenciement. Le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause de licenciement ; l'employeur ne peut invoquer dans la lettre de licenciement uniquement les motifs qui ont rendu nécessaire la modification proposée

Cass. soc. 21 janvier 2001, n° 00.44-364

Conditions de travail

La réduction des horaires est déterminée par l'employeur conformément aux prescriptions médicales. La modification temporaire du contrat de travail étant nécessitée par l'état de santé du salarié, ce dernier commettrait une faute en profitant de la réduction de son temps de travail pour exercer une autre activité, rémunérée ou non, sans avis du médecin du travail et sans autorisation de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Il risquerait alors d'être privé du versement des indemnités journalières et d'être licencié. Le salarié peut aussi faire l'objet de contrôles par le médecin contrôleur quand il ne travaille pas. Ce dernier peut vérifier l'état de santé du salarié et sa présence à son domicile. Le médecin contrôleur est rémunéré par l'employeur. L'employeur peut remplacer le salarié au poste qu'il n'occupe que partiellement (en cas de réduction du temps de travail) ou plus du tout (en cas de changement d'affectation) pendant son mi-temps thérapeutique.

Lorsque le temps partiel thérapeutique entraîne une modification du contrat, le salarié peut parfois la refuser. Si son refus est légitime (ex : changement de catégorie socioprofessionnelle) alors le salarié aura droit :

- à l'indemnité spéciale de licenciement, prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail, s'il a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail, s'il a été victime d'une maladie non professionnelle ou d'un accident survenu en dehors de l'entreprise.

En cas de refus abusif, le salarié aura uniquement droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Ancienneté et autres droits sociaux

Le salarié effectuant une prestation de travail, son ancienneté n'est pas affectée par le temps partiel thérapeutique. Il en est de même des autres droits sociaux légaux ou conventionnels du salarié.

Congés payés

Le calcul des congés payés est identique lorsque le salarié se trouve en temps partiel thérapeutique ou lorsqu'il travaille (à temps plein ou à temps partiel). Il n'y a pas lieu d'opérer un prorata des congés payés. Seule l'indemnité de congés payés se trouvera affectée par le temps partiel thérapeutique.

Toutefois, lorsque l'assuré prend ses congés payés pendant une période indemnisée au titre du temps partiel thérapeutique, les CPAM peuvent adopter deux positions :

- soit maintenir l'indemnité journalière ;
- soit suspendre l'indemnisation.

Les CPAM disposent, sur ce point, d'un pouvoir souverain d'appréciation.

Lettre CNAM du 10 octobre 1972

PAIE

STATUT DU SALARIÉ

Le contrat de travail du salarié en situation de temps partiel thérapeutique n'est plus suspendu. Le salarié doit être considéré comme ayant repris le travail et ne peut dès lors prétendre aux dispositions de la convention collective prévoyant sous certaines conditions le maintien du salaire en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident de travail.

Cass. soc. 21 mars 2007, n° 06-40.891

Dès lors qu'il a repris le travail, même à temps partiel, le salarié est en activité. Il a donc droit notamment :

- aux primes, dont le versement est subordonné à une condition de présence ;
- au bénéfice des titres restaurants si le temps de travail comporte une pause déjeuner ;
- au remboursement de ses frais de transports.

Exemples

Aux termes d'un accord collectif, après un an de présence dans l'entreprise, tout membre du personnel horaire bénéficiait d'allocations de vacances et d'allocations de fin d'année payées en juillet et en décembre. Ces allocations n'étaient dues que si l'intéressé avait travaillé 24 jours dans l'année. Les salariés ayant moins d'un an, mais plus d'un mois de présence, bénéficiaient d'une allocation au minimum proportionnelle au nombre de mois de présence. Il en résultait que les salariés à temps partiels qui remplissaient les conditions prévues par ce texte devaient bénéficier de l'intégralité de ces allocations. Il n'y avait pas lieu de procéder à des calculs au prorata de la durée du travail effectué, alors que l'accord collectif n'en prévoyait pas et qu'il n'est possible d'y déroger que par dispositions plus favorables pour les salariés.

Cass. soc. 9 juin 2004, n° 02-46348

Un prorata des primes en fonction du temps de travail ou du salaire peut être possible, tant qu'il n'y a pas de discrimination et de rupture de l'égalité de traitement. Mais lorsque l'accord collectif prévoit l'attribution d'une prime de durée d'expérience aux salariés ayant au moins trois ans d'expérience et une prime familiale aux salariés chefs de famille sans évoquer la possibilité de prorata, le montant des primes est considéré comme forfaitaire et l'employeur doit verser celles-ci intégralement et sans prorata aux salariés à temps partiel.

Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-41.077

Le salaire à temps partiel s'établit selon la formule de calcul suivante :

Salaire temps plein / Durée du travail temps plein x Durée du travail temps partiel
--

Abattement d'assiette pour temps partiel

Pour le calcul des cotisations patronales et salariales dues pour l'emploi de salariés à temps partiel, les employeurs peuvent bénéficier d'un abattement d'assiette (appelé également proratisation du plafond) destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet. D'un commun accord, employeur et salarié peuvent renoncer à l'application de cet abattement et calculer les cotisations sans réduction de plafond. Cette renonciation doit être complète : l'unicité d'assiette des cotisations patronales et salariales doit être maintenue.

Article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale

L'horaire de travail du salarié à temps partiel doit être inférieur soit à la durée de travail fixée par la loi (35 heures hebdomadaires), soit à la durée de travail inférieure fixée conventionnellement par la branche, l'entreprise ou l'établissement.

Article L. 3123-1 du Code du travail

La rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait occupé un poste à temps plein doit être supérieure au plafond de la Sécurité sociale, non seulement certains mois de l'année mais également globalement pour l'année. Dans le cas contraire, l'abattement pratiqué en cours d'année est annulé à l'occasion de la régularisation annuelle.

Les salariés dont l'assiette ou le montant des cotisations sont forfaitaires ne peuvent ouvrir droit à l'abattement d'assiette. Les salariés dont l'emploi donne lieu à des taux réduits ou à des taux spécifiques (ex. : artistes de spectacle, journalistes, mannequins) ne peuvent bénéficier de l'abattement d'assiette pour temps partiel. L'assiette des cotisations des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ne peut être abattue.

Article L. 242-10 du Code de la Sécurité sociale

Pour un même contrat de travail, il est impossible d'appliquer à la fois l'abattement d'assiette pour temps partiel et le dispositif de maintien des cotisations vieillesse en cas de temps partiel.

Article R. 241-0-2 du Code de la Sécurité sociale

L'assiette des cotisations plafonnées est réduite à proportion de la rémunération du poste à temps partiel par rapport à la rémunération du même poste à temps plein selon la formule suivante :

$$\text{Salaire à temps partiel} \times \text{Plafond de la périodicité de la paie} / \text{Salaire à temps plein}$$

Le plafond de Sécurité sociale à retenir dans la formule de calcul est celui de la périodicité de la paie. Si le travail à temps partiel commence ou se termine en cours de mois, il faut retenir une valeur égale à autant de trentièmes de ce plafond qu'il y a de jours calendaires dans la période d'emploi à temps partiel.

Le plafond réduit s'applique aux cotisations plafonnées, à savoir :

- la cotisation d'assurance vieillesse plafonnée ;
- la contribution plafonnée au FNAL ;
- aux cotisations chômage en tranche A et en tranche B. La limite supérieure de la tranche B s'obtient en multipliant le plafond réduit par 4 ;
- les cotisations ARRCO en tranche A (pour les cadres) et en tranches 1 et 2 (pour les non-cadres), sachant que la limite supérieure de la tranche 2 s'obtient en multipliant le plafond réduit par 3 ;
- les cotisations AGIRC en tranches B et C, sachant que les limites supérieures des tranches B et C s'obtiennent en multipliant le plafond réduit respectivement par 4 et par 8.

L'abattement d'assiette pour temps partiel doit être pratiqué lors de chaque paie et non en fin d'année.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur n'est pas en droit de le pratiquer à l'occasion de la régularisation annuelle.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17962

Lorsque le plafond réduit n'a été appliqué que certains mois de l'année parce que la rémunération du poste à temps plein n'était pas supérieure au plafond au titre des autres mois, le plafond annuel réduit peut être calculé suivant la même règle qu'en cours d'année en fonction du plafond de la période, de la totalité de la rémunération à temps partiel et de la totalité de la rémunération à temps plein :

Rémunération de la période à temps partiel X plafond de la même période

Rémunération de la période à temps plein

En présence, au cours d'un même exercice, de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ouvrant droit à abattement d'assiette, l'assiette plafonnée est déterminée en totalisant les plafonds applicables au cours de chaque période.

Bulletin de paie : temps partiel thérapeutique

Salarié non cadre en dessous du plafond

□

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :

Période du : 1 au 30 avril 2013

SALAIRE (Base 151,67 H)	2275,05
ABSENCE MALADIE	-2275,05
MAINTIEN DE SALAIRE	2275,05
SALAIRE BRUT	2275,05

COTISATIONS SOCIALES	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS	2260,34	0,50%	11,30168413		
CSG Déductible	2260,34	5,10%	115,2771781		
CSG Non Déductible	2260,34	2,40%	54,2480838		
VIELLISSE					
TA	2275,05	6,75%	153,57	8,40%	191,10
Totalité	2275,05	0,10%	2,28	1,60%	36,40
URSSAF AUTRES					
ALLOC FAMILIALES	2275,05			5,40%	122,85
ACCIDENT DU TRAVAIL	2275,05			1,30%	29,58
MALADIE	2275,05	0,75%	17,06	12,80%	291,21
Cont. Solidarité Autonomie	2275,05			0,30%	6,83
FNAL	2275,05			0,50%	11,38
VERSEMENT TRANSPORT	2275,05			2,00%	45,50
TAXE PREVOYANCE	25,10			8,00%	2,01
CHOMAGE					
TA + TB	2275,05	2,40%	54,60	4,00%	91,00
AGS	2275,05		0,00	0,40%	9,10
RETRAITE COMPLEMENT.					
ARRCO T1	2275,05	3,00%	68,25	4,50%	102,38
ARRCO T2	0,00	8,00%	0,00	12,00%	0,00
AGFF T1	2275,05	0,80%	18,20	1,20%	27,30
AGFF T2	0,00	0,90%	0,00	1,30%	0,00
PREVOYANCE/MUTUELLE					
MUTUELLE			16,00		16,00
PREVOYANCE TA	2275,05	0,35%	7,96	0,31%	6,96
PREVOYANCE TT	2 275,05	0,05%	1,14	0,09%	2,14
TOTAL DES RETENUES			519,88		991,73

NET A PAYER	1 755,17
CSG/CRDS	65,55
NET IMPOSABLE	1 820,72

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de paie : temps partiel thérapeutique

Salarié non cadre au dessus du plafond

bulletin avec prorata de plafond

Durée du travail
20 heures/semaine
86,67 heures/mois
SB = 1900
Salaire temps plein

3 324,95 €

Plafond
1900/3324,95x3086=
1763,46

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ		EMPLOYEUR	
Nom et Prénom :		Nom ou Raison sociale :	
Adresse :		Adresse :	
N° SS :		N° SIRET :	APE :
Emploi :		URSSAF :	
Coefficient :		Convention collective :	
Période du : 1 au 30 avril 2013			
SALAIRE (Base 151,67 H)	1900,00		
SALAIRE BRUT	1900,00		

COTISATIONS SOCIALES	BASE	PART SALARIALE		PART PATRONALE	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS	1889,93	0,50%	9,449660938		
CSG Déductible	1889,93	5,10%	96,38654157		
CSG Non Déductible	1889,93	2,40%	45,3583725		
VIELLESSE					
TA	1763,46	6,75%	119,03	8,40%	148,13
Totalité	1900,00	0,10%	1,90	1,60%	30,40
URSSAF AUTRES					
ALLOC FAMILIALES	1900,00			5,40%	102,60
ACCIDENT DU TRAVAIL	1900,00			1,30%	24,70
MALADIE	1900,00	0,75%	14,25	12,80%	243,20
Cont. Solidarité Autonomie	1900,00			0,30%	5,70
FNAL	1900,00			0,50%	9,50
VERSEMENT TRANSPORT	1900,00			2,00%	38,00
TAXE PREVOYANCE	23,18			8,00%	1,85
CHOMAGE					
TA + TB	1900,00	2,40%	45,60	4,00%	76,00
AGS	1900,00		0,00	0,40%	7,60
RETRAITE COMPLEMENT.					
ARRCO T1	1763,46	3,00%	52,90	4,50%	79,36
ARRCO T2	136,54	8,00%	10,92	12,00%	16,38
AGFF T1	1763,46	0,80%	14,11	1,20%	21,16
AGFF T2	136,54	0,90%	1,23	1,30%	1,78
PREVOYANCE/MUTUELLE					
MUTUELLE			16,00		16,00
PREVOYANCE TA	1763,46	0,35%	6,17	0,31%	5,40
PREVOYANCE TT	1 900,00	0,05%	0,95	0,09%	1,79
TOTAL DES RETENUES			434,26		829,54

NET A PAYER	1 465,74
CSG/CRDS	54,81
NET IMPOSABLE	1 520,54

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Frais de transport : trajet domicile – lieu de travail

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à 50 % de la durée légale du travail, l'employeur a la même obligation que pour les salariés à temps plein. Il n'y a aucun prorata à faire.

Article R. 3261-9 du Code du travail

Pour les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures inférieur à 50 % de la durée du travail à temps complet, la prise en charge est proratisée par le rapport :

Nombre d'heures travaillées / 50 % de la durée du travail à temps complet
--

ÉPARGNE SALARIALE

LA PARTICIPATION

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation.

Article L. 3324-3 du Code du travail

La détermination des bénéficiaires est fondée sur le critère d'appartenance juridique à l'entreprise et se traduit par l'existence d'un contrat de travail (de droit français). Tous les salariés, au sens du droit du travail, doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation. Ainsi, il est impossible d'exclure un salarié en temps partiel thérapeutique du bénéfice de la réserve spéciale de participation. La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnée au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

Article L. 3324-5 du Code du travail

Une durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe peut être exigée pour bénéficier de la participation. Cette condition d'ancienneté ne peut excéder 3 mois. L'accord peut être plus favorable pour le salarié et fixer une durée d'ancienneté plus courte. L'ancienneté est considérée ici comme la durée totale d'appartenance à l'entreprise sans que soient déduites les périodes de suspension du contrat de travail.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. La durée d'appartenance juridique à l'entreprise doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise par le salarié, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Les critères de répartition sont en principe fonction des clauses prévues dans l'accord instituant la participation. Faute d'accord entre les signataires, la répartition se fait en totalité proportionnellement aux salaires perçus dans la limite du plafond fixé à l'article D. 3324-10 du Code du travail (4 plafonds annuels de Sécurité sociale). D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de la réserve spéciale de participation doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

L'article L. 3324-5 du Code du travail fixe les règles en matière de répartition de la réserve spéciale de participation. Celle-ci peut être répartie :

- proportionnellement au salaire perçu ;
- de façon uniforme ;
- proportionnellement à la durée de présence ;
- conjointement entre ces différents critères.

Répartition en fonction du salaire

La répartition de la réserve spéciale de participation peut se faire en totalité ou en partie, proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice. Par salaire, il faut entendre les salaires à prendre en compte au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Lorsque le salarié est en temps partiel thérapeutique, rien n'est expressément prévu par les textes. Mais comme le salarié est à temps partiel, sa rémunération à temps partiel sera nécessairement prise en compte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. C'est pourquoi, le temps partiel thérapeutique en tant que temps de travail effectif permet au salarié de percevoir une réserve spéciale de participation, dès lors que le critère de la durée de présence est utilisé.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord de participation une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de la RSP est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les salariés en temps partiel thérapeutique ont exactement les mêmes droits que les autres.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Utilisation des critères de répartition

Lorsque le critère de salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères, sous réserve de l'application de clauses plus favorables. L'entreprise ne peut, par conséquent, surpénaliser l'absentéisme. Au contraire, l'entreprise peut instaurer un salaire plancher pour la répartition de la réserve spéciale de participation et/ou un salaire plafond. En cas d'utilisation conjointe des différents critères, ceux-ci ne peuvent s'appliquer à une masse unique de participation : la répartition d'une masse unique de participation au prorata des salaires effectivement perçus, affectés d'un coefficient de présence surpénalisant l'absentéisme est, par conséquent, prohibée. Par contre, un calcul effectué sur deux masses distinctes conserve un caractère proportionnel. Chaque critère doit donc s'appliquer à une "sous-masse" distincte.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Si le mode de répartition entre les salariés prévu par l'accord d'intéressement ou de participation est uniforme, l'arrêt de travail n'aura pas d'impact sur la fraction d'épargne attribuée au salarié. En revanche, en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence du salarié, il est possible de déduire les absences pour maladie non professionnelle. Et si la répartition est proportionnelle au salaire, le brut réduit, compte tenu de la maladie, peut constituer la base de calcul. A contrario, il est possible de déduire qu'il faut impérativement reconstituer le salaire en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail.

Cass. Soc., 16 novembre 2004, n° 02-41.941

L'INTÉRESSEMENT

Tous les salariés de l'entreprise ou des établissements du groupe, entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent pouvoir bénéficier des produits de l'intéressement.

Article L. 3344-1 du Code du travail

L'article L. 3313-2 du Code du travail permet à l'entreprise de limiter le champ d'application de l'intéressement à certains établissements de l'entreprise. L'accord peut, par conséquent, exclure un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il y a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante. Cette autonomie se traduit par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. Lorsqu'il existe des comités d'établissements, l'accord d'intéressement peut moduler son champ d'application en considérant les différents centres d'activité de l'entreprise ayant donné lieu à l'institution de ces comités. A défaut, la notion d'établissement est appréciée en fonction des critères retenus pour la mise en place d'un comité. Si l'accord peut exclure un établissement, l'accord ne peut exclure, à l'intérieur d'une entreprise ou d'un établissement ou d'une unité de travail, une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

L'accord peut exiger une durée minimum d'ancienneté qui ne peut excéder 3 mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. L'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. Il est tenu compte du temps de travail effectif sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Un accord d'intéressement ne peut écarter les salariés ayant moins de 3 mois d'ancienneté ainsi que ceux qui, remplissant les conditions d'ancienneté, ne justifieraient pas du minimum d'ancienneté du fait d'absences non assimilées à du travail effectif.

Cass. soc. 21 octobre 2003, n° 01-21.353

L'intéressement peut varier selon les unités de travail mais cette notion n'est pas définie par le Code du travail. Les critères constitutifs de l'unité de travail sont les suivants :

- salariés travaillant habituellement ensemble ;
- salariés exerçant des tâches proches ou identiques ;
- salariés ayant des conditions de travail analogues ;
- salariés étant placés sous la responsabilité d'un même encadrement.

L'unité de travail peut être constituée par différentes structures, variant selon l'activité de l'entreprise. Il peut s'agir :

- d'un bureau ;
- d'un service ;
- d'un atelier ;
- d'une unité de production, d'un magasin, d'un chantier ;
- du service nouveau d'une entreprise.

L'unité de travail ne peut se confondre avec un salarié unique, sous peine de constituer un intéressement personnalisé ou avec une catégorie de salariés.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition de l'intéressement

L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence ou retenir conjointement ces différents critères. L'accord d'intéressement ne peut, par contre, fonder la répartition sur des critères de performances individuelles des salariés.

*Article L. 3314-5 du Code du travail
Cass. soc. 13 avril 1995, n° 93-15.295*

Modalités d'appréciation des critères

D'une façon générale, hormis le critère uniforme, la répartition de l'intéressement doit se faire en application d'une proportionnalité rigoureuse. La définition de la présence ou du salaire ne peut conduire à faire échec à cette proportionnalité. Ainsi, la Cour de cassation exclut toute réduction sur la prime individuelle d'intéressement plus que proportionnelle à la durée des absences intervenues au cours de l'exercice. De la même façon, la définition du salaire ne peut conduire à restreindre le droit à intéressement de certaines catégories de salariés, voire à les exclure du bénéfice de l'intéressement, ce qui remettrait en cause le caractère collectif de l'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Modalités d'application des critères

La répartition de l'intéressement peut être différenciée en fonction du ou des critères retenus. Si le critère du salaire ou celui de la durée de présence est retenu, la répartition ne peut être que proportionnelle à ces critères. La solution est identique en cas d'utilisation conjointe des différents critères. Dans ce cas, il convient de considérer que les critères ne peuvent être combinés pour s'appliquer à une masse unique d'intéressement. Au contraire, chaque critère doit s'appliquer à une « sous-masse » distincte.

Répartition en fonction du salaire

L'accord doit définir la notion de salaire retenue pour la répartition de l'intéressement. La répartition peut se faire en fonction du salaire effectivement versé au salarié durant l'année ou en fonction du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés. Il peut être tenu compte, en cas d'absence (maladie, accident du travail, ...) d'un salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle du salarié. Lors d'un temps partiel thérapeutique par principe, seule la rémunération à temps partiel sera prise en compte dans le calcul de la prime d'intéressement.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Répartition selon la durée de présence

Cette répartition est de nature à atténuer la hiérarchie des salaires. La notion de durée de présence doit être précisée dans l'accord. Dans tous les cas, la durée de présence inclut les périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du travail effectif. Étant donné que le temps partiel thérapeutique est du temps de travail effectif, le salarié doit nécessairement percevoir une prime d'intéressement (si les critères de déclenchement sont remplis).

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

Un accord prévoyant une réduction de l'intéressement en fonction de certaines absences, institue une pénalisation de ces absences et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Cass. soc. 7 mai 2003, n° 01-21.033

De la même façon, toute clause d'un accord prévoyant une réduction du montant de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est contraire au caractère collectif de l'intéressement. Un accord prévoyant une pondération de la répartition de l'intéressement plus que proportionnelle à la durée de l'absence est illégal. De la même façon, la clause d'un accord d'intéressement instaurant une minoration de la prime d'intéressement jusqu'à un seuil de 40 jours d'absence, seuil au-delà duquel les absences n'ont plus aucune incidence n'institue pas une répartition uniforme et ne peut donner lieu à exonération de cotisations sociales des primes distinguées.

Cass. civ. 2^e, 16 décembre 2003, n° 02-30.904

De même, la clause d'un accord d'intéressement ayant pour effet d'instituer une pénalisation des absences, et non une répartition de l'intéressement en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, prive les primes du caractère de rémunération collective de sorte que celles-ci ne peuvent ouvrir droit aux exonérations légales.

Cass. soc. 1^{er} avril 1999, n° 97-17.515

Répartition uniforme

La loi n° 2001-152 du 19 février 2001 permet aux entreprises de retenir dans l'accord d'intéressement une répartition qui soit en totalité ou en partie uniforme. L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux. Il est à souligner que, dans de nombreux accords, le terme de « répartition uniforme » est improprement employé : en effet, il désigne parfois un mode de répartition où est prise en compte la durée de présence sans pénalisation de l'absentéisme (tenant compte des seules entrées/sorties au cours de l'exercice, et du travail à temps partiel, le cas échéant, du salarié). Cette formule de répartition permet d'atténuer la hiérarchie des salaires. Dans le cadre de cette répartition, le montant est identique pour tous les salariés. Le montant de l'intéressement est divisé par le nombre de salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence. De ce fait, les absences n'ont aucun impact dans cette répartition et a fortiori le temps partiel thérapeutique.

Circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale, NOR : SOCX0508715C

