

Forfait jours en temps partiel (moins de 218 jours)

Description

En raison de la nature de leurs fonctions, certains [cadres](#) ont le privilège de bénéficier d'une autonomie dans la gestion de leur emploi du temps. Ils peuvent signer une [convention de forfait jours](#) en temps partiel et ne sont pas obligés de se conformer à l'horaire collectif.

Le fonctionnement légal de ce qu'on appelle forfait jours en temps partiel dépend de plusieurs critères.

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)[Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

Qu'est-ce que le forfait jour ?

D'après l'[article L3121-63](#) du Code du travail, le forfait jours est une modalité dérogatoire pour décompter le nombre de jours travaillés dans l'année, **sans aucune référence horaire**. C'est un statut mis en place par un accord collectif d'entreprise ou par un accord de branche.

Cet accord détermine les catégories de salariés concernés par ce système et la durée annuelle de travail **de certains cadres et non-cadres salariés autonomes**. Les cadres qui jouissent d'un forfait jour à temps partiel doivent signer une convention individuelle écrite. À défaut de convention, le salarié est régi par le régime classique et est en droit de réclamer son dû pour ses heures supplémentaires. En cas de refus de la part de l'entreprise, il peut intenter une action en justice pour travail dissimulé.

En dessous de 218 jours travaillés

Quand l'entreprise définit une négociation collective pour mettre en place une convention de forfait jours à temps partiel, **les jours travaillés ne doivent en aucun cas dépasser les 218 jours**.

Pour rappel, les travailleurs en forfait jours n'ont ni horaires fixes ni [heures supplémentaires](#) et **gèrent eux-mêmes leur temps de travail**.

Quand le nombre de jours travaillés est en dessous de 218, l'entreprise doit **corriger le SMIC annuel des salariés en rapport avec les sujétions imposées**. Aussi, entre l'employeur et le salarié, un contrat de travail conforme aux dispositions de la convention collective doit être signé. Il faut que ce contrat soit conforme aux réglementations prévues pour le [forfait jours](#).

Le salarié est-il considéré en temps partiel ?

Le plafond légal d'un forfait jours annuel est généralement de **218 jours**. Cependant, lorsque les salariés sont soumis à un forfait jour de moins de 218 jours, cela ne signifie pas qu'ils sont considérés comme travaillant à [temps partiel](#). En raison de l'autonomie des travailleurs sur l'organisation de leur emploi du temps, leur durée de travail ne peut pas être prédéterminée.

Pour les salariés à temps partiel, des règles strictes doivent être appliquées. La répartition de leurs temps de travail et de leurs horaires de travail est obligatoirement **faite par écrit**. Si ces règles ne sont pas respectées, les salariés peuvent revendiquer leur requalification pour un forfait jour.

Cela veut dire que le salarié en forfait jour réduit ne peut pas être considéré comme un [salarié à temps partiel](#).

Temps partiel dans un contrat forfait jours

Quand une convention pour un forfait jours est approuvée et signée, il n'est plus correct d'utiliser le terme « temps partiel ». En effet, aucune disposition légale ne prévoit un système de forfait « à temps partiel ».

Un contrat à temps partiel intéresse surtout les parents ayant encore de jeunes enfants. S'ils ont travaillé dans l'entreprise depuis moins d'un an, l'employeur ne peut leur refuser un contrat à temps partiel. Cette négociation doit s'effectuer suivant un accord collectif.

Pour un cadre en forfait jours qui souhaite modifier son contrat, son nombre de jours travaillés dans l'année peut être réduit à 80 %. Son salaire subira alors **une réduction proportionnelle à ce taux.**

Mise en situation

Dans le cadre juridique, le régime forfait jours à temps partiel est inconcevable ([Cass. Soc 27 mars 2019, n° 16-23800](#)). D'une part, la mise en place d'un forfait jours annuel n'est possible que suivant une convention collective de l'entreprise. La loi ne peut ainsi qu'établir une limite fixe de 218 jours.

D'autre part, un salarié à temps partiel est régi par un autre type de contrat qui n'a rien de commun avec un contrat en forfait jours réduit. Un travail à temps partiel s'effectue en une durée inférieure à celle qui est déterminée légalement.

Pour un travailleur qui veut passer d'un contrat forfait jours à un contrat à temps partiel, **la signature d'un nouveau contrat est requise.**

Voir aussi: [Forfait heures pour les cadres](#)