



2019#03

Forfait-jours réduit : ce n'est pas du temps partiel !

Forfait-jours et temps partiel sont incompatibles.

Tel est l'enseignement qu'il convient de tirer d'un arrêt inédit sur le sujet par la Cour de cassation (Cassation sociale, 27 mars 2019, n° 16-23.800).

Pour comprendre le bienfondé de cette décision, il est nécessaire de revenir sur la différence entre les deux régimes.

Un salarié est à temps partiel lorsque la durée du travail prévue à son contrat est inférieure à la durée légale du travail sur la semaine (35 heures), sur le mois (151.67 heures), sur l'année (1607 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

A l'inverse, comme son nom l'indique, le forfait-jours constitue une modalité de décompte du temps de travail en jours et non pas en heures. En effet, réservé aux salariés disposant d'une autonomie ne permettant pas de déterminer à l'avance le nombre d'heures qui seront effectuées, le forfait-jours consiste à prévoir un nombre de jours à travailler par an sans référence horaire.

Il appartient à l'accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait en jours de fixer le nombre de jours de travail sur l'année (généralement 218 jours qui constitue par ailleurs le maximum légal).

Ce nombre de jours est toutefois un plafond et il est dès lors possible en pratique de déterminer un nombre inférieur dans une convention individuelle de forfait conclue avec un salarié.

Pour autant, comme l'indique la Cour de cassation, ces salariés « *ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considéré comme salarié à temps partiel* ».

Cette position rejoint celle de l'Administration qui s'était déjà prononcée en faveur d'une nette distinction entre forfait-jours et temps partiel (Circ. DGEFP/DRT n°2000-07 du 6 décembre 2000).

Il en découle que le statut applicable aux salariés à temps partiel ne leur est pas opposable, notamment le formalisme rédactionnel (répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois notamment).

Un salarié ne peut donc pas se prévaloir d'une requalification de son contrat en contrat de travail à temps complet pour non-respect des dispositions applicables aux salariés à temps partiel.

Par prudence et afin de prévenir toute ambiguïté, il reste néanmoins important que la rédaction de la convention individuelle de forfait-jours, lorsqu'elle prévoit un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel, n'entretienne pas de confusion avec la notion de temps partiel, en déterminant par exemple des jours travaillés et non travaillés.

Alexandre MARCON
Avocat