



**Forfait en jours et travail de nuit : absence de
contrepartie**

Le travail de nuit est défini à l'article L.3122-2 du Code du travail. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Or, il n'est pas rare que certains cadres travaillent au-delà de 21h le soir. La question de savoir si le régime juridique du travail de nuit s'applique devient donc légitime.

En effet, est notamment considéré comme travailleur de nuit le salarié :

- qui accomplit trois heures de travail de nuit quotidiennes, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois par semaines,
- qui accomplit 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Toutefois, les salariés en forfait annuel jours ne peuvent être considérés comme des travailleurs de nuit.

Le travail de nuit peut entraîner deux sortes d'indemnisation : financière et sous forme de repos compensateur et parfois les deux.

Il convient de rappeler également que le travail de nuit est fortement encadré : à défaut d'accord, la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

En cas de dépassement grâce à un accord, celui-ci ne peut pas avoir pour effet de porter cette durée à plus de 44 heures sur douze semaines consécutives (L.3122-7 du Code du travail et L.3122-18 du Code du travail).

Il convient d'identifier, dans un premier temps, si un accord d'entreprise existe au sein de l'organisation et si la convention collective prévoit des dispositions particulières.

En l'absence d'accord, seul le repos compensateur est obligatoire.

Cette disposition est d'ordre public.

Ainsi, si la gratification salariale est facultative, le repos compensateur est quant à lui obligatoire.

La contrepartie financière ne peut en aucun cas remplacer le repos compensateur.

Le salarié en forfait en jours n'est pas en principe soumis aux heures supplémentaires, si une vérification du temps de travail doit être effectuée, la notion de temps de travail diffère de celle d'horaires de travail.

Autrement expliqué, le salarié en forfait jours qui a la possibilité de s'organiser comme il le souhaite n'est pas contraint par l'horaire collectif de l'entreprise, il peut décider de travailler une durée de 8h par jour mais cette durée sera répartie comme bon lui semble.

Aussi, si ce dernier décide de répartir son temps de travail sur des horaires de nuit car il préfère s'organiser de la sorte, le régime juridique du travail de nuit n'a en principe pas vocation à s'appliquer.

Il conviendra toutefois de s'assurer que personne ne le contraint à effectuer ces horaires nocturnes et qu'il a en théorie la possibilité de réaliser sa mission sur des plages horaires plus tôt dans la journée.

En revanche, il est important de s'assurer que le salarié en forfait jours respecte la durée de repos quotidien de 11 heures par jour.

L'employeur doit veiller au respect des dispositions législatives en matière de durée du travail, y compris pour les salariés en forfait jours.

Le salarié au forfait en jours n'a pas vocation à appliquer le décompte des heures supplémentaires.

Or, en l'absence de décompte des heures supplémentaires et d'imposition d'horaires, le travail de nuit n'a pas vocation à s'appliquer.

Il convient de noter qu'en l'absence de forfait en jours, même le recours au travail de nuit à titre exceptionnel constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.