



La réglementation relative au travail de nuit

Septembre 2018

Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Frédéric MIGNOLET, directeur général , boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 20/09/2018

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRETARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 (à 293) par AM du 03/03/1949
Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

En bref	4
1. Qu'est ce que le travail de nuit	5
2. Puis- je occuper des travailleurs la nuit ?	5
2.1. Travailleurs exclus du champ d'application -----	5
2.2. Activités exclues -----	5
3. Si le travail de nuit est autorisé, que faire pour instaurer ou modifier le travail de nuit ?	6
3.1. Travail de nuit -----	6
3.2. Régime de travail comportant des prestations de nuit -----	6
3.3. Particularités liées à l'e-commerce -----	7
4. Ai-je des obligations supplémentaires vis-à-vis de mes travailleurs qui travaillent la nuit ?	7
4.1. Mesures d'encadrements -----	7
4.2. Travail de nuit et dépassement de la durée du travail -----	9
5. Passage d'un travailleur dans un régime de nuit	10
6. Rôle des Commissions paritaires	10
7. Dispense de précompte professionnel	11
7.1. Quels sont les travailleurs visés ? -----	11
7.2. Deux déclarations distinctes au fisc et une liste nominative -----	11
8. En pratique au Secrétariat social UCM	12
8.1. Volet social -----	12
8.2. Volet fiscal -----	12
9. Schéma des procédures d'introduction du travail de nuit	13



En bref

■ Introduction ■

Les règles que nous développons ici concernent la réglementation générale du travail de nuit. Vous ne devez pas perdre de vue qu'elles doivent se conjuguer avec les règles éventuelles, propres à votre Commission paritaire. Des règles particulières, qui ne seront pas envisagées ici, existent pour la travailleuse enceinte et les jeunes de 15 à 18 ans. Nous consulter.

1. Qu'est ce que le travail de nuit ?

La réglementation du travail de nuit s'articule autour des deux notions clés suivantes :

1) **Le travail de nuit** : il s'agit du travail effectué entre 20 h. et 6 h. du matin.

2) **Le « régime de travail comportant des prestations de nuit »** :

Cette notion est plus restrictive que le travail de nuit. Il s'agit d'un régime comportant notamment des prestations **habituelles** entre 20 h. et 6 h. du matin et **à l'exclusion** des régimes dans lesquels ne sont occupés que :

- des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures,
- des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Exemples de régime de travail comportant des prestations de nuit : de 16h.30 à 00h.30, de 22 h. à 6 h., de 4 h. à 12 h..

Exemples de régime de travail **ne comportant pas** de prestations de nuit : de 16 h. à minuit, de 5 h. à 13 h. Généralement, le régime de travail comportant des prestations de nuit implique des prestations entre 24 h. et 5 h. du matin.

2. Puis-je occuper des travailleurs la nuit ?

Principe

Il est interdit d'occuper des travailleurs la nuit (entre 20 h. et 6 h.).

Exception

Il existe, d'une part, des travailleurs à qui la loi ne s'applique pas et, d'autre part, des activités pour lesquelles les travailleurs peuvent être occupés la nuit.

■ 2.1. Travailleurs exclus du champ d'application ■

La loi ne s'applique pas aux travailleurs suivants :

- les personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, **sauf** si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

- les travailleurs liés par un contrat de travail à domicile;

- les personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;

- les personnes occupées dans une entreprise foraine;

- le personnel navigant des entreprises de pêche et le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air;

- les médecins, médecins-vétérinaires, dentistes ou étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions;

- les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance au sens de l'AR du 10/02/1965;

- les travailleurs liés par un contrat de travail domestique;

- les représentants de commerce.

■ 2.2. Activités exclues ■

Il existe trois types de dérogation au principe général d'interdiction du travail de nuit :

- les dérogations automatiques prévues par la loi
- les dérogations prévues par la loi à défaut d'arrêté royal
- les dérogations nécessitant un arrêté royal.

2.2.1. Les dérogations automatiques prévues par la loi

Pour autant que la **nature** des travaux ou de l'activité le justifie, le travail entre 20 h. et 6 h. est autorisé :

1. dans les hôtels, motels, terrains de camping, restaurants, entreprises de restauration, chez les traiteurs, dans les salons de consommation et dans les débits de boissons;

2. dans les entreprises de spectacles et de jeux publics;

3. dans les entreprises de journaux;

4. dans les agences d'information et dans les agences de voyage;

5. dans les entreprises de réparation et d'entretien des navires;

6. dans les entreprises vendant au détail des carburants et des huiles pour véhicules automobiles, mais uniquement en ce qui concerne les travailleurs occupés à la vente;

7. dans les entreprises exploitant des emplacements de parcage pour véhicules automobiles;

8. dans les entreprises de production, de transformation ou transport de gaz, d'électricité, de vapeur ou d'énergie nucléaire et dans les entreprises de distribution d'eau;

9. dans les établissements ou par des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;

- 10. pour l'exécution de travaux agricoles;
- 11. pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;
- 12. pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement;
- 13. dans les pharmacies;
- 14. dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de radiodiffusion et de télévision;
- 15. dans les entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers;
- 16. pour des travaux d'inventaires et de bilans, à condition qu'il ne soit pas travaillé pendant plus de sept nuits par travailleur et par année civile;
- 17. dans les boulangeries et pâtisseries artisanales;
- 18. dans les maisons d'éducation et d'hébergement;
- 19. pour l'exécution de travaux de surveillance et de contrôle qui ne peuvent pas être effectués à un autre moment;
- 20. pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation;
- 21. -pour les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
 - pour les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en-dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation;
 - pour les travaux commandés par une nécessité imprévue moyennant accord préalable ou information ultérieure de la délégation syndicale et moyennant notification à l'Inspection des lois sociales;

- pour les travaux entrepris pour le compte d'un tiers en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
- pour les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel pour le compte d'un tiers ;
- 22. pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

2.2.2. Les dérogations prévues par la loi à défaut d'arrêté royal

Les entreprises sont autorisées à introduire, moyennant une procédure spéciale, un régime de travail comportant des prestations de nuit dans les 3 hypothèses suivantes :

- pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives;
- pour des travaux pour lesquels une permanence est jugée nécessaire;
- dans les entreprises où les matières mises en oeuvre sont susceptibles d'altération rapide.

2.2.3. Les dérogations nécessitant un arrêté royal

La possibilité de travailler la nuit peut être instaurée par arrêté royal dans certaines branches d'activités, entreprises ou professions, ou en vue de l'exécution de certains travaux. En pratique, il s'agit d'arrêtés royaux pris à la demande des Commissions paritaires.

3. Si le travail de nuit est autorisé, que faire pour instaurer ou modifier le travail de nuit ?

■ 3.1. Travail de nuit ■

Si vous instaurez ou modifiez un travail de nuit (prestations entre 20 h. et 6 h.) sans qu'il s'agisse d'un « régime de travail comportant des prestations de nuit » (voir point1.), vous n'aurez pas de démarche particulière à accomplir, si ce n'est modifier votre règlement de travail selon la procédure habituelle si les horaires de nuit n'y figurent pas. N'hésitez pas à nous consulter pour obtenir notre modèle de règlement de travail.

■ 3.2. Régime de travail comportant des prestations de nuit ■

Par contre, si vous instaurez ou modifiez un « régime de travail comportant des prestations de nuit » (pour définition voir point1.), il y a lieu de suivre la procédure suivante :

- consultation préalable du personnel,
- modification du règlement de travail (en cas d'absence de délégation syndicale) ou conclusion

d'une Convention collective de travail (en cas d'existence d'une délégation syndicale) pour

introduire effectivement un régime de travail comportant des prestations de nuit. Un schéma récapitulatif de procédure est disponible en annexe.

3.2.1. Consultation préalable

_ L'employeur doit préalablement consulter son personnel (via le conseil d'entreprise, à défaut la délégation syndicale, à défaut le travailleur individuellement) sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit. Cette consultation doit au moins porter sur les matières suivantes :

- le respect de la CCT n° 46;
- les mesures de sécurité utiles;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur le plan de la rémunération;
- le nombre de travailleurs concernés;
- les possibilités d'accueil des enfants.

Un rapport de la consultation doit être transmis par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire (CP) dont dépend l'entreprise.

3.2.2. Modification du règlement de travail ou conclusion d'une CCT

S'il n'existe pas de délégation syndicale :

Vous appliquez la procédure habituelle de modification du règlement de travail. Sur simple demande, nous pouvons vous fournir une notice explicative.

S'il existe une délégation syndicale :

Il convient de conclure une convention collective de travail avec **toutes** les organisations représentées au sein de la délégation syndicale. Cette CCT devra être déposée au greffe du SPF de l'Emploi, Travail et Concertation sociale et sera de la sorte automatiquement intégrée au règlement de travail. Elle entrera en vigueur à la date du dépôt ou à la date prévue par la CCT.

■ 3.3. Particularités pour les activités liées à l'e-commerce ■

Lors de la transmission du règlement de travail modifié aux inspecteurs sociaux l'employeur notifie à l'inspecteur social concerné qu'il a appliqué l'article 60 de la Loi-programme du 25/12/2017 s'il est fait usage d'une des possibilités temporaires de dérogation.

3.3.1. Travail de nuit

Pour les activités liées à **l'e-commerce de biens meubles**, outre l'introduction du travail de nuit par l'adaptation du règlement de travail selon la procédure habituelle, il est **temporairement** possible du 01/01/2018 au 31/12/2019, d'introduire le travail de nuit par une convention collective de travail conclue avec **une seule** délégation syndicale. Dans ce cas, il sera possible au 01/01/2020 de maintenir le travail de nuit par la conclusion d'une convention collective de travail avec **une seule** délégation syndicale. (*)

3.3.2. Travail de nuit avec régime de nuit

Après avoir suivi la phase de consultation préalable visée au point 3.2.1. :

S'il n'existe pas de délégation syndicale :

Pour les activités liées à **l'e-commerce de biens meubles**, outre l'introduction du travail de nuit avec régime de nuit par l'adaptation du règlement de travail selon la procédure habituelle, il est **temporairement** possible du 01/01/2018 au 31/12/2019, d'introduire le travail de nuit avec régime de nuit par une convention collective de travail conclue avec **une seule** délégation syndicale. Dans ce cas, il sera possible au 01/01/2020 de maintenir le travail de nuit avec régime de nuit par la conclusion d'une convention collective de travail avec **une seule** délégation syndicale. (*)

S'il existe une délégation syndicale :

Pour les activités liées à **l'e-commerce en général**, outre la conclusion d'une convention collective de travail avec **toutes** les organisations représentées au sein de la délégation syndicale, il est **définitivement** possible d'introduire le travail de nuit avec régime de nuit par une convention collective de travail conclue avec **une seule** délégation syndicale. (*)

Pour les activités liées à **l'e-commerce de biens meubles**, outre la possibilité d'introduire le travail de nuit avec régime de nuit par la conclusion d'une convention collective avec toutes ou une seule délégation syndicale, l'introduction sera **temporairement** possible du 01/01/2018 au 31/12/2019, par **l'adaptation du règlement de travail** selon la procédure habituelle. Dans ce cas, il sera possible au 01/01/2020 de maintenir le travail de nuit avec régime de nuit par la conclusion d'une convention collective de travail avec **une seule** délégation syndicale. (*)

(*) Ces CCT devront être déposées au greffe du SPF de l'Emploi, Travail et Concertation sociale et seront de la sorte automatiquement intégrées au règlement de travail. Elle entreront en vigueur à la date du dépôt ou à la date prévue par la CCT.

4. Ai-je des obligations supplémentaires vis-à-vis de mes travailleurs qui travaillent la nuit ?

Oui. Des mesures supplémentaires d'encadrement et des restrictions quant au dépassement de la durée du travail sont d'application.

■ 4.1. Mesures d'encadrements ■

Si vous faites travailler la nuit dans un **régime de travail comportant des prestations de nuit**, vous avez l'obligation de respecter les conventions du Conseil National du Travail suivantes, relatives au travail de nuit :

- **La CCT n° 46** du 23/03/1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

- **La CCT n° 49** du 21/05/1991, relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

- **Vos commissions paritaires** peuvent également prévoir d'autres mesures et/ou indemnités (voir nos fiches « spécificités »).

4.1.1. Qui doit respecter ces mesures d'encadrement ?

Les employeurs auxquels s'applique la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires sont visés par les mesures d'encadrement.

Cependant, ces mesures ne s'appliquent pas :

- aux personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur;
- au personnel navigant des entreprises de pêche et de la marine marchande;
- au personnel navigant occupé à des travaux de transport par air.

4.1.2. Quelles sont les obligations imposées par les mesures d'encadrement (CCT 46 et 49) ?

Nous résumons ci-après ces obligations en 6 points.

1) Contrat de travail à durée indéterminée

Le travailleur doit être occupé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Cependant, il peut être occupé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini :

- dans les branches d'activité, les entreprises ou pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat correspond à l'usage;
- ou encore pour un travail temporaire.

Nous consulter.

2) Horaire de travail

L'horaire journalier de nuit doit comporter autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier complet dans l'entreprise et au minimum 6 heures.

Exceptions :

- CCT sectorielle ou d'entreprise régulièrement conclue avant le 01/01/1995,
- CCT conclue en CP après le 01/01/1995.

3) Sur base volontaire

L'occupation de nuit se fait sur base volontaire sauf pour les travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit (par exemple les infirmiers/ères).

En pratique :

_ Passage à un régime de travail comportant des prestations de nuit.

A défaut de CCT sectorielle ou d'entreprise qui règle la question, ce passage se fait sur une base volontaire si tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une de ses divisions ne sont pas occupés la nuit.

_ Retour à un autre régime de travail.

Droit du travailleur.

Moyennant une procédure, le retour à un autre régime de travail doit être autorisé dans les cas suivants :

1. Sur base de l'avis du médecin du travail (raisons médicales sérieuses) pour le travailleur âgé d'au

moins 50 ans, comptant au moins 20 ans de travail de nuit.

2. A la demande du travailleur âgé d'au moins 55 ans comptant au moins 20 ans de travail de nuit.

3. Dans le cadre de la protection de la maternité, à la demande écrite de la travailleuse, au cours de la période située au moins 3 mois avant la date présumée de la naissance et au moins 3 mois après la naissance ou sur base d'un certificat médical.

4. Pour des raisons impérieuses laissées à l'appréciation du travailleur et de l'employeur, le travailleur a le droit de solliciter à titre temporaire un emploi dans un autre régime de travail.

5. En raison de problèmes de santé liés au travail de nuit et constatés par le médecin du travail. Le travailleur se trouvant dans les cas 1. ou 2., qui ne peut bénéficier d'un autre régime de travail et qui démissionne ou est licencié peut bénéficier sous certaines conditions d'une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

Cette indemnité mensuelle complémentaire est indexée et s'élève à **146,89 EUR par mois** (montant à partir du 01/09/2018). Elle est à charge de l'employeur et est due pendant 5 ans.

Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable :

- avec le complément d'ancienneté octroyé aux travailleurs âgés;
- avec l'indemnité complémentaire due dans le cadre de la prépension conventionnelle.

A noter que les dispositions relatives à cette indemnité complémentaire sont applicables à défaut de CCT réglant la question et prévoyant, soit des possibilités de retour équivalentes, soit un système d'indemnisation équivalent.

4) Transport

Si l'absence du domicile dépasse 12 heures par jour ou si le trajet domicile-lieu de travail dépasse 4 heures par jour, l'employeur doit organiser le transport du travailleur ou, à défaut, intervenir à concurrence de 100 % du prix de la carte-train. Des CCT sectorielles ou d'entreprise peuvent être appliquées si elles prévoient des avantages au moins équivalents.

NB : les « 12 h. » et les « 4 h. » sont à apprécier en fonction du mode habituel de déplacement du travailleur.

5) Indemnité financière

Les travailleurs occupés dans un régime de nuit ont droit à une indemnité qui vise à compenser la « pénibilité » de leurs conditions de travail.

Les modalités de mise en œuvre de cette indemnité peuvent être fixées à différents niveaux :

- soit une CCT a été conclue au niveau de l'entreprise ou de la commission paritaire, avant le 01/01/1995 à ce sujet et est encore régulièrement appliquée.

Les montants et modalités d'octroi sont fixés par cette CCT;

- à défaut, l'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs concernés l'indemnité financière spécifique fixée à titre supplétif par la CCT n° 49.

Cette CCT prévoit une indemnité en faveur des travailleurs occupés dans un régime de travail comportant des prestations de nuit et ce uniquement pour les heures de travail effectivement prestées dans les limites du travail de nuit (c.-à-d. entre 20h et 6h). Cette indemnité s'ajoute au salaire horaire du travailleur et s'élève à :

=> **1,19 EUR/heure** (montant à partir du 01/09/2018) pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans ;

=> **1,43 EUR/heure** (montant à partir du 01/09/2018) pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans.

Une CCT sectorielle peut prévoir des montants ou modalités d'octroi plus favorables au travailleur (voir fiches jaunes) – Nous consulter.

Exemple :

Un travailleur âgé de 45 ans est engagé dans la CP 127 pour effectuer des prestations de travail habituelles entre 16h30 et 00h30. Il est donc engagé sous un régime de travail comportant des prestations de nuit.

A défaut de CCT sectorielle en matière de prime de nuit pour ce secteur, il y a lieu d'appliquer les modalités prévues par les CCT n°46 et n°49.

L'employeur accordera à ce travailleur une prime de nuit de $1,19 \times 4,5 = 5,355\text{€}$ soit une prime horaire pour les heures prestées uniquement entre 20h et 6h.

6) Droits équivalents sur le plan collectif

Les travailleurs occupés la nuit doivent jouir des mêmes avantages que leurs collègues en matière de :

- représentation et participation syndicale,
- formation générale et professionnelle,
- hygiène, sécurité et soins médicaux,
- infrastructures sociales.

■ 4.2. Travail de nuit et dépassement de la durée du travail ■

D'une façon générale, le dépassement des limites normales de la durée du travail (heures supplémentaires avec ou sans sursalaire, avec ou sans récupération) est interdit en-dehors des dérogations strictes prévues par ou en vertu de la loi du 16/03/1971 sur le travail. Lorsqu'il s'agit de travailleurs occupés dans **un régime de travail comportant des prestations de nuit**, la loi du 04/12/1998 et la CCT n° 76 apportent des restrictions quant à ces possibilités de dérogations et quant au délai de récupération des heures supplémentaires.

4.2.1. Interdiction particulière de dépasser la durée normale de travail

_ Les travailleurs de nuit sont, tout comme les autres travailleurs, soumis aux dispositions en matière de durée du travail mais avec toutefois certaines particularités.

_ Les dépassements des limites normales de travail ne sont autorisés que pour autant que la durée normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence. Cette période de référence est en principe d'un trimestre mais peut être portée à un an maximum par arrêté royal, convention collective de

travail (sectorielle ou d'entreprise) ou par règlement de travail.

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit, la période de référence ne peut être prolongée que par arrêté royal ou par convention collective de travail sectorielle.

_ Une limite de 8 h. de travail maximum par période de 24 h. ne peut être dépassée dans le cas de travailleurs occupés à des régimes de travail comportant des prestations de nuit et qui sont affectés :

- à des travaux en équipes successives;
- à des travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature;
- à des travaux dans les branches d'activités et catégories d'entreprises où les limites normales de la durée du travail ne peuvent être respectées;
- à des travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent nécessairement être effectués en dehors du temps de travail;
- à des travaux de transport, de chargement ou de déchargement;
- à des travaux dont le temps nécessaire à leur exécution ne peut, en raison de leur nature même, être déterminé d'une manière précise;
- à des travaux où les matières mises en oeuvre sont susceptibles d'altération rapide.

Cette limite de 8h. de travail maximum par période de 24h. ne s'applique toutefois pas :

- s'il existe une CCT ou un accord collectif appliqué **avant** la date d'entrée en vigueur de la CCT n° 76 au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise qui règle l'octroi à ces travailleurs d'une période équivalente de repos compensatoire et/ou un avantage financier équivalent,
- ou s'il existe une CCT au niveau de la branche d'activité ou de l'entreprise conclue **après** l'entrée en vigueur de la CCT n° 76 qui règle l'octroi à ces travailleurs d'une période équivalente de repos compensatoire.

4.2.2. Délai de récupération des heures supplémentaires : lorsqu'il y a régime de travail comportant des prestations de nuit

Dans la plupart des cas, autorisant la prestation d'heures supplémentaires, la récupération de celles-ci doit intervenir au cours du trimestre, avec toutefois la possibilité de porter cette période à un an au maximum par arrêté royal, par convention collective de travail ou à défaut par une mention valablement introduite dans le règlement de travail.

Cette dernière possibilité ne pourra être mise en œuvre pour la récupération des heures supplémentaires prestées par des travailleurs occupés dans **un régime de travail comportant des prestations de nuit** que si un arrêté royal ou une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal l'autorise. Elle ne pourra être introduite par modification du règlement de travail.

Cependant, si une CCT d'entreprise ou sectorielle déposée au greffe du SPF de l'Emploi, Travail et

Concertation sociale avant le 08/04/1998 autorisait la possibilité de récupérer les heures supplémentaires sur une période d'un an, l'entreprise pourra continuer à appliquer le même régime de travail et ce même à défaut d'arrêté royal.

4.2.3. Limites maximales de la durée du travail en cas d'application d'une ou plusieurs dérogations

Principe

Quel que soit le régime de travail, il ne peut être travaillé (de jour ou de nuit) plus de 11 h./jour et 50 h./semaine.

Exception

Aucune limite n'existe lorsqu'il s'agit de travaux commandés par la force majeure que ce soit pour compte propre ou pour compte de tiers (travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent et travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution

en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation). Lorsqu'il s'agit de l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature, les limites maximales sont de 8 h./jour et 56 h./semaine ou de 12 h./jour et 50 h. par semaine.

Cette dernière limite de 50 heures peut également être dépassée dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où cette limite ne peut être appliquée, si un arrêté royal l'autorise.

Toutefois, cette limite de 50 h. ne pourra jamais être dépassée lorsque le travailleur est occupé dans un régime de travail comportant des prestations de nuit.

5. Un travailleur occupé avant le 08/04/1998 passe dans un régime de travail comportant des prestations de nuit après cette date : période d'essai et protection

Un travailleur (ou une travailleuse), habituellement occupé(e) dans une entreprise **avant le 08/04/1998** selon un régime ne comportant pas de prestations de nuit, alors que l'entreprise y recourait, et qui est affecté(e) à un travail comportant des prestations de nuit **à partir du ou après le 08/04/1998**, bénéficie d'une période d'essai de 3 mois durant laquelle il peut mettre fin à son occupation dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 h. et 6 h. du matin, moyennant un préavis de 7 jours calendrier, pour revenir à un régime « de jour ».

Ce travailleur est protégé contre le licenciement (ayant pour motif son refus de travailler la nuit) jusqu'à 3 mois après la reprise du travail dans le régime ne comportant pas de prestations nocturnes.

En cas de litige, à défaut d'apporter la preuve que le licenciement est étranger au refus de travailler de nuit, le texte prévoit que l'employeur sera condamné à payer une indemnité forfaitaire de protection égale à 6 mois de rémunération, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Il est à noter que durant cette période d'essai de 3 mois, le législateur a expressément prévu la faculté pour l'employeur de remplacer le travailleur dans son régime de travail initial dans le cadre de la loi du 24/07/1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

6. Rôle des commissions paritaires

Les commissions paritaires ont un rôle important à jouer dans le travail de nuit :

- elles peuvent être à l'initiative d'un A.R. qui autorise le travail de nuit,
- elles peuvent prévoir des mesures d'encadrement lors de prestations de nuit,

- elles peuvent prévoir d'autres mesures d'encadrement que celles des CCT 46 et 49 pour les travailleurs occupés dans un régime de travail comportant des heures de prestations de nuit, **notamment en matière d'indemnité.**

- elles peuvent être à l'initiative d'un A.R. qui autorisent et/ou modalisent le travail de nuit dans le cadre de la loi du 17/03/87 relatif à l'introduction des nouveaux régimes de travail.

7. Dispense de versement précompte professionnel

Il s'agit d'une dispense partielle de versement du précompte professionnel retenu sur la rémunération du travailleur.

Cette exemption partielle de versement au fisc a pour but de compenser quelque peu les frais supplémentaires supportés par les employeurs (primes de nuit, transports en commun et garderie d'enfants à des heures atypiques, etc...). Les entreprises qui paient une prime pour travail de nuit et qui sont redevables du précompte professionnel sur ces primes sont **dispensées du versement au fisc d'un montant de précompte professionnel égal à 22,8% de l'ensemble des rémunérations imposables incluant ces primes de tous les travailleurs concernés à condition que** le précompte cité soit intégralement retenu sur ces rémunérations et primes.

Elle est majorée de **2.2%** pour les entreprises qui travaillent dans un système de travail en **continu**.

Elle est également majorée de **2.2%** pour les entreprises qui produisent des produits de **haute technologie**.

Il s'agit donc d'un avantage pour l'employeur car celui-ci versera moins de précompte au fisc. Cette mesure ne constituera pas un avantage pour le travailleur : son net ne sera pas modifié puisque le précompte sera calculé normalement.

La dispense ne s'applique toutefois pas :

- au pécule de vacances;
- à la prime de fin d'année;
- aux arriérés de rémunération.

■ 7.1. Quels sont les travailleurs visés ? ■

Pour éviter les abus, la loi de relance économique du 27/03/2009 renforce drastiquement les conditions à respecter par le travailleur.

La dispense de versement de précompte professionnel n'est accordée que pour les travailleurs qui :

- effectuent, conformément au règlement de travail applicable dans l'entreprise, des prestations entre 20 heures et 6 heures du matin;
- qui ont effectivement presté au **minimum un tiers de leur temps de nuit** durant le mois pour lequel l'avantage est demandé;
- et qui font partie de la **catégorie 1** de la réduction structurelle, à savoir, les travailleurs soumis à tous les secteurs de la sécurité sociale des travailleurs salariés et qui ne relèvent PAS d'une des commissions paritaires suivantes :
 - _ CP 319 (maisons d'éducation et d'hébergement)
 - _ CP 327 (entreprises de travail adapté et ateliers sociaux)
 - _ CP 329 (secteur socioculturel)
 - _ CP 330 (établissements et services de santé - fédéral)
 - _ CP 331 (secteur flamand de l'aide sociale - des soins

de santé)

_ CP 332 (secteur francophone et germanophone de l'aide sociale).

Consultez notre site www.ucm.be.

Ne sont par contre pas visés, les travailleurs qui exercent des prestations uniquement entre 6 heures et 24 heures et ceux qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures du matin.

Depuis le 01/06/2009, pour bénéficier de la dispense, l'intéressé doit travailler, conformément au régime de travail qui est le sien, au minimum un tiers de son temps de nuit durant le mois pour lequel l'avantage est demandé !

Pour l'application de cette norme, sont prises en considération au numérateur non seulement les prestations de travail effectives, mais également les suspensions dans l'exécution du contrat de travail avec maintien du salaire.

Les périodes de suspension dans l'exécution du contrat de travail sans maintien du salaire ne sont pas prises en compte au dénominateur.

L'exposé des motifs de la loi de relance économique précise en outre que, pour les travailleurs qui entrent en fonction ou quittent l'entreprise au cours de la période de référence, la norme d'un tiers s'applique à la durée de leur occupation durant cette période de référence (par exemple, pour une occupation de 3 semaines seulement sur le mois en question, la norme d'un tiers est appliquée sur le temps de travail correspondant aux 3 semaines concernées et non sur le mois complet).

■ 7.2. Deux déclarations distinctes au fisc et une liste nominative ■

Si vous occupez également des travailleurs n'ouvrant pas de droit à la dispense, **2 déclarations distinctes** (relevés 274) au fisc devront être faites :

- une déclaration reprenant l'entièreté du précompte professionnel retenu, et
- une déclaration mentionnant le montant de la dispense. Pour permettre le contrôle des montants de précompte professionnel retenus, vous devez pouvoir fournir la preuve que le travailleur concerné a réellement effectué un travail de nuit durant la période pour laquelle cette exonération est demandée. Une **liste nominative** mentionnant les coordonnées complètes de chaque travailleur pris en compte, ainsi que la période de l'année durant laquelle ce travailleur a effectué du travail de nuit pourra être exigée par le fisc.

8. En pratique au Secrétariat social

■ 8.1. Volet social ■

Si vous êtes redevables d'indemnités particulières, veuillez l'indiquer sur le relevé des prestations.

En cas de doute, votre gestionnaire pourra vous communiquer le code à utiliser.

■ 8.2. Volet fiscal ■

1. Si vous pensez être visé par cette mesure :

- vérifiez que vous êtes une entreprise concernée ;

- vérifiez que le(s) travailleur(s) pour le(s)quel(s) vous

demandez l'application de la dispense effectue(nt) bien du travail de nuit;

2. Complétez la rubrique « 8. AIDES A L'EMPLOI - FISCAL » de la Fiche d'Engagement Travailleur (FRT) pour tout nouvel engagé bénéficiant de la dispense de précompte professionnel _ elle nous permettra de vous créditer le montant de précompte qui vous revient pour le travailleur concerné;

3. Informez-nous des modifications éventuelles via votre relevé de prestations;

4. Si votre travailleur a presté au moins un tiers du mois (ou de la partie de mois s'il s'agit d'une entrée ou d'une sortie de service), de nuit, mentionnez le nombre d'heures concernées par la dispense de précompte professionnel sur votre relevé de prestations mensuel ;

5. Tenez à la disposition de l'administration une liste nominative contenant pour chaque travailleur son identité complète et la période de chaque année pendant laquelle ce travailleur a effectué un travail de nuit _ sur simple demande, nous pourrions vous transmettre cette liste avec les données et périodes que vous nous aurez communiquées sur les relevés de prestations.

En conséquence,

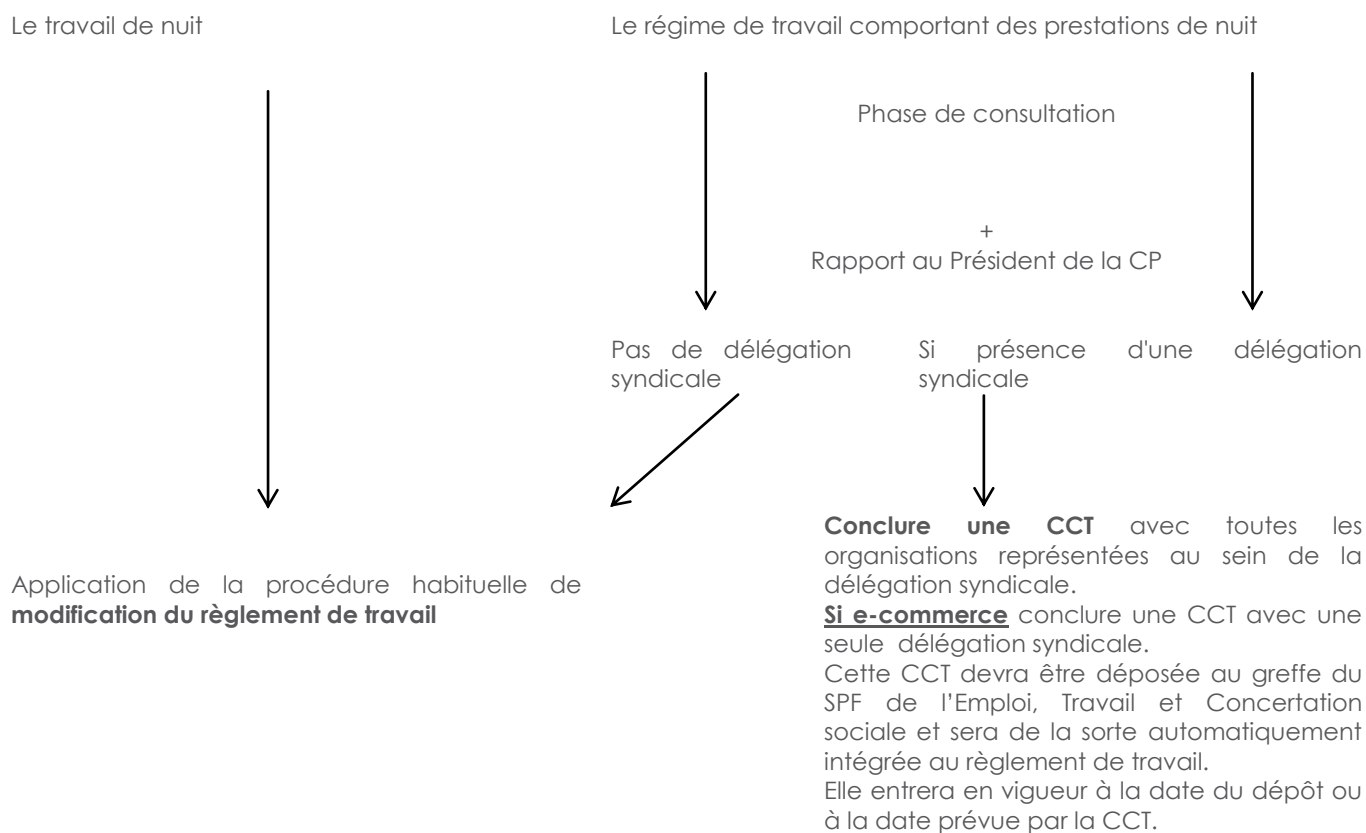
- la dispense de versement de précompte professionnel pour travail de nuit est calculée **à votre demande**,

- votre moyen de communication privilégié avec votre gestionnaire : la FET (Feuille d'Engagement Travailleur) et votre relevé de prestations mensuel.

Notre Service Juridique est à votre disposition pour examiner avec vous les spécificités de votre secteur.

9. Schéma des procédures d'introduction du travail de nuit

■ 9.1 Le schéma récapitulatif de la procédure ■



Cette procédure remplace donc la procédure classique de modification du règlement de travail, mais ne dispense pas l'employeur de son obligation de respecter les **mesures de publicité du règlement de travail**, notamment:

- remettre aux travailleurs une copie de la modification;
- tenir en chaque lieu où il occupe des travailleurs une copie du règlement de travail;
- envoyer à l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales une copie de la modification du règlement de travail dans les 8 jours de l'entrée en vigueur du nouveau règlement de travail.

Du 01/01/2018 au 31/12/2019, l'instauration du travail de nuit ou d'un régime de travail comportant des prestations de nuit dans le secteur de **l'e-commerce de biens meubles** est facilitée (voir points 3.3).