



L'INFO SOCIALE

Le travail de nuit

Secrétariat social UCM asbl
agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le n°200
TVA n° 0407 571 234
RPM Liège division Namur

chaussée de Marche, 637
5100 Namur (Wierde)

UCM.be

Table des matières

En bref	3
1. Le travail autorisé de nuit en quelques mots	3
2. Les mesures d'encadrement	3
3. L'avantage fiscal	3
Les notions	4
1. Le travail de nuit.....	4
2. Le régime de travail comportant des prestations de nuit.....	4
Le principe et les exceptions	5
L'introduction du travail de nuit dans l'entreprise	6
1. L'introduction du travail de nuit	6
2. L'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit	6
2.1. La consultation préalable	6
2.2. La procédure d'introduction	7
2.3. Les mesures d'encadrement	7
La durée du travail	11
1. Les principes	11
2. Le régime comportant des prestations de nuit.....	11
2.1. Les limites journalières et hebdomadaires	11
2.2. La période de référence.....	12
L'avantage fiscal	13
1. L'avantage	13
2. Les travailleurs visés.....	13
3. Les formalités.....	14
3.1. La liste nominative	14
3.2. Les déclarations 274.....	14
Ce qu'UCM fait pour vous	15
1. Le volet social	15
2. Le volet fiscal	15
Les annexes	16
1. Les travailleurs non soumis à la loi sur la durée du travail	16
2. Les activités et travaux pouvant être exécutés la nuit	16
2.1 Les dérogations prévues par la loi.....	16
2.2 Les dérogations prévues par la loi, à défaut d'arrêté royal	17
2.3 Les dérogations nécessitant un arrêté royal.....	17
3. Le schéma récapitulatif de la procédure.....	18

En bref

1. Le travail autorisé de nuit en quelques mots

Dans la réglementation sur le travail, la nuit est définie comme étant la période comprise entre 20 heures et 6 heures du matin. Il s'agit en principe d'une **période de repos** mais des dérogations existent permettant de travailler la nuit.

On distingue le **travail de nuit** et le **travail comportant des prestations de nuit**. Cette distinction détermine les formalités à accomplir pour introduire le régime de nuit dans l'entreprise ainsi que les modalités de mise en œuvre.

On entend par « travail de nuit », le travail effectué **entre 20 heures et 6 heures**.

La notion de « travail qui comporte des prestations de nuit » est **plus restrictive**. Sont concernés les travailleurs occupés entre 20 heures et 6 heures du matin et effectuant habituellement des prestations entre minuit et 5 heures de matin.

2. Les mesures d'encadrement

L'employeur qui fait travailler dans un régime de travail comportant des prestations de nuit doit respecter un certain nombre de conditions.

*Exemple : le travailleur doit être dans les liens d'un **contrat à durée indéterminée**, l'horaire de nuit doit comporter **autant d'heures de travail qu'un horaire de travail journalier** complet avec un minimum de 6 heures, l'occupation de nuit se fait, en principe, sur base **volontaire**, ...*

3. L'avantage fiscal

L'employeur qui paie une prime pour travail de nuit à ses travailleurs peut bénéficier d'une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel dû sur les rémunérations imposables incluant ces primes.

La dispense est accordée à condition notamment que le travailleur concerné ait effectivement presté au **minimum un tiers de son temps la nuit** durant le mois pour lequel l'avantage est demandé.



Plus d'infos

Consultez régulièrement [UCM.be](https://www.ucm.be) pour rester informé des dernières évolutions en la matière !

Les notions

La réglementation du travail de nuit s'articule autour de **2 notions clés**.

Ces notions sont importantes dans la mesure, entre autres, où elles ont un **impact sur les formalités** à accomplir pour pouvoir occuper un travailleur la nuit et sur l'indemnité financière éventuellement due.

1. Le travail de nuit

On entend par travail de nuit le travail effectué entre **20 heures et 6 heures** du matin.

Exemple : un régime dans le cadre duquel le travailleur est occupé entre 18 heures et 23 heures 30 est un régime de travail de nuit.

2. Le régime de travail comportant des prestations de nuit

Cette notion est **plus restrictive** que le travail de nuit.

On entend par là le régime de travail dans lequel les travailleurs effectuent habituellement des prestations entre 24 heures et 5 heures de matin.

Exemple : un régime dans le cadre duquel le travailleur preste habituellement entre 22 heures et 4 heures du matin est un régime comportant des prestations de nuit.

Le principe et les exceptions

La nuit est une période de repos et il est, en principe, interdit d'occuper des travailleurs la nuit.

Des **exceptions** existent.

Certaines personnes ne sont pas soumises à la loi sur la durée du travail. Il s'agit notamment des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, des représentants de commerce, des médecins, ... Ces personnes peuvent être occupées la nuit.

La **nature de l'activité ou des travaux** peut également justifier d'occuper des travailleurs entre 20 heures et 6 heures du matin.

Pour cette raison, le travail de nuit est autorisé dans les hôtels et restaurants, les boulangeries, le secteur du spectacle et celui des soins de santé, ... ou pour l'exécution de travaux organisés en équipes successives, de travaux de surveillance ne pouvant être exécutés à un autre moment, de travaux pour faire face à une nécessité imprévue, ...



Concrètement

Consultez la liste exhaustive des travailleurs non concernés par l'interdiction du travail de nuit et la liste des activités et travaux pouvant être exécutés la nuit aux annexes (*cf. 1. Les travailleurs non soumis à la loi sur la durée du travail, page 16 et 2. Les activités et travaux pouvant être exécutés la nuit, page 16*).

L'introduction du travail de nuit dans l'entreprise

L'employeur bénéficiant d'une dérogation à l'interdiction du travail de nuit peut mettre ce type de régime en place dans son entreprise moyennant le respect de certaines formalités.

Ces formalités diffèrent selon que l'employeur souhaite introduire un travail de nuit ou un régime comportant des prestations de nuit.

1. L'introduction du travail de nuit

L'employeur qui souhaite introduire le travail de nuit et qui y est autorisé peut le faire sans autre formalité qu'une adaptation de son **règlement de travail**.

Dans le **secteur de l'e-commerce**¹, une telle instauration peut se faire par la conclusion d'une convention collective de travail ordinaire. Après dépôt de la convention collective de travail auprès du greffe de la Direction générale des Relations collectives, le règlement de travail devait être adapté mais sans que la procédure de modification du règlement de travail ne soit nécessaire.



Concrètement

Assurez-vous qu'il ne s'agit pas d'un régime de travail comportant des prestations de nuit mais bien d'un travail de nuit.

2. L'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit

Pour rappel, le régime de travail comportant des prestations de nuit est le régime dans lequel le travailleur effectue des prestations entre minuit et 5 heures du matin, de façon habituelle.

L'instauration d'un régime de ce type suppose la consultation préalable des travailleurs, la conclusion d'une convention collective de travail (CCT) ou la modification du règlement de travail.

L'employeur doit également mettre en place certaines mesures d'encadrement.

2.1. La consultation préalable

L'employeur consulte préalablement 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 (*cf. 2.3 Les mesures d'encadrement, page 7*)
- 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 est transmis par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire dont dépend l'entreprise.

¹ Par e-commerce, on entend la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique de biens meubles. Sont ainsi visées les activités nécessaires pour livrer un produit de la manière la plus rapide et efficace, à savoir le traitement des commandes, l'emballage, l'expédition, la livraison, l'entreposage, etc.

2.2. La procédure d'introduction

S'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, l'introduction d'un régime comportant des prestations de nuit se fait par le biais d'une **CCT** conclue avec toutes les organisations représentées au sein de celle-ci.

Cette CCT est ensuite déposée au greffe du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et est, par le fait du dépôt, automatiquement intégrée au règlement de travail. Elle entre en vigueur à la date du dépôt ou à la date prévue par la CCT.

S'il n'existe pas de délégation syndicale, il convient d'appliquer la procédure habituelle de **modification du règlement de travail**.



Concrètement

Consultez le schéma récapitulatif de la procédure qui se trouve à l'[annexe 3. Le schéma récapitulatif de la procédure, page 18](#).

Dans le **secteur de l'e-commerce**, que l'entreprise ait ou non une délégation syndicale, l'entreprise peut instaurer un régime de travail avec prestations de nuit soit par la conclusion d'une convention collective de travail soit par la modification du règlement de travail.

À noter, que la conclusion d'une convention collective de travail afin d'introduire un régime de travail comportant des prestations de nuit, dans une entreprise ayant une délégation syndicale, ne requiert pas l'aval de l'ensemble des organisations représentées dans la délégation syndicale.

2.3. Les mesures d'encadrement

Les conventions collectives de travail interprofessionnelles n° 46 et n° 49 conclues au sein de Conseil national du travail prévoient les mesures d'encadrement à respecter en cas d'instauration d'un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Il s'agit de mesures minimales d'encadrement à respecter.

Chaque commission paritaire peut, à son tour, prévoir des mesures d'encadrement propre à son secteur d'activité.



Plus d'infos

Pour savoir si votre secteur d'activité a prévu des mesures d'encadrement spécifiques, consultez vos flashs sectoriels directement sur [appipay](#) ou sur simple demande auprès de votre gestionnaire.

Les obligations imposées par les mesures d'encadrement sont les suivantes :

a) Un 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
- Pour l'exécution d'un travail temporaire dont la durée ne peut, en principe, pas dépasser 6 mois.

b) L'horaire journalier de travail

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

Des exceptions existent pour les entreprises ou dans certains secteurs ayant conclu une CCT dérogatoire.

c) Sur une base volontaire

Au moment de son engagement, le travailleur ne peut être inséré dans un régime de travail comportant des prestations de nuit que s'il est volontaire.

Cette mesure ne s'applique pas aux travailleurs qui, de par leur formation scolaire ou professionnelle, se destinent à exercer un travail qui comporte généralement des prestations de nuit. On pense, par exemple, aux infirmiers/ères.

En cours de contrat, le passage pour des travailleurs en service d'un régime de jour à un régime de travail comportant des prestations de nuit se fait également sur une base volontaire, sauf si la mesure concerne tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division de celle-ci ou si une CCT sectorielle ou d'entreprise existe qui règle la question.

d) Une période d'essai

Les travailleurs qui sont en service lors de l'introduction de prestations de nuit bénéficient d'une période d'essai de **3 mois**. Si leur nouveau travail ne leur convient pas, ils peuvent **revenir à un régime de jour**.

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.



Concrètement

Le travailleur qui a souhaité revenir à un horaire de jour bénéficie d'une **protection contre le licenciement**.

Cette protection prend fin trois mois après la reprise du travail de jour.

Le licenciement du travailleur au cours de cette période doit être justifié par des **motifs étrangers** au fait que le travailleur n'a pas voulu continuer à travailler la nuit.

En cas de litige, à défaut d'apporter la preuve que le licenciement est étranger au refus de travailler de nuit, 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.

e) Le droit de changer de régime

Le retour à un autre régime de travail doit être **autorisé dans les cas suivants** :

Les travailleurs âgés

- Sur avis du médecin du travail et pour raisons médicales sérieuses, pour le travailleur âgé d'au moins 50 ans, comptant au moins 20 ans de travail de nuit
- A la demande du travailleur âgé d'au moins 55 ans comptant au moins 20 ans de travail de nuit

Les travailleuses enceintes

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

Les raisons impérieuses

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

Les problèmes de santé

En raison de problèmes de santé liés au travail de nuit et constatés par le médecin du travail.

Si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un travail au travailleur de 50 ou 55 ans dans un autre régime (cf. 1. [L'introduction du travail de nuit, page 6](#)), le travailleur peut mettre fin à son contrat de travail ou être licencié. Il bénéficiera d'une **indemnité complémentaire aux allocations de chômage**.

Cette indemnité mensuelle complémentaire s'élève à **191,80 EUR par mois** (à dater du 01/01/2026).

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 du régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise (ancienne prépension).



Concrètement

Les dispositions de la CCT n° 46 relatives à cette indemnité complémentaire sont applicables à défaut de CCT sectorielle prévoyant, soit des possibilités de retour à un travail de jour équivalentes, soit un système d'indemnisation équivalent.
Renseignez-vous sur les dispositions applicables dans votre secteur.

f) 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.

La limite de 12 heures ou 4 heures est à apprécier en fonction du mode habituel de déplacement du travailleur.

Cette disposition n'est applicable qu'à défaut de CCT sectorielles ou d'entreprise prévoyant des avantages au moins équivalents.

g) 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.

Le montant et les modalités de mise en œuvre de cette indemnité peuvent être fixés dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur. Cette CCT peut prévoir l'octroi d'une prime de nuit à des travailleurs travaillant la nuit, avec ou sans prestations de nuit.

A défaut d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, l'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs occupés dans un régime comportant des prestations de nuit une indemnité financière spécifique.

Cette indemnité s'ajoute au salaire horaire du travailleur et s'élève à :

- 1,51 EUR/heure (depuis le 01/01/2026) pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans
- 1,82 EUR/heure (depuis le 01/01/2026) pour les travailleurs âgés d'au moins 50 ans.

Exemple : Un travailleur âgé de 45 ans est engagé dans la CP 127 pour effectuer des prestations de travail habituelles entre 16 heures 30 et minuit 30. 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 $1,51 \times 4,5 = 6,79$ € soit une prime horaire pour les heures prestées uniquement entre 20 heures et 6 heures.



Plus d'infos

Pour connaître l'indemnité de nuit propre à votre secteur, consultez vos flashs sectoriels directement sur [appipay](#) ou sur simple demande auprès de votre gestionnaire.

h) Des 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.

La durée du travail

1. Les principes

La durée du travail est limitée à 8 heures par jour et 38 heures par semaine.

Les travailleurs de nuit sont **soumis aux limites journalière et hebdomadaire** de la durée du travail, tout comme les autres travailleurs.

Le **dépassement** de ces limites est en principe interdit.

Des dérogations existent cependant. Elles sont expressément prévues par ou en vertu de la loi du 16/03/1971 sur le travail. Ces dérogations permettent, lorsque **certaines circonstances** sont rencontrées, de travailler jusqu'à 11 heures par jour ou par nuit et 50 heures par semaine.

La limite de 50 heures peut également être dépassée dans les **branches d'activité**, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où les limites normales de la durée du travail ne peuvent pas être respectées et à condition qu'un arrêté royal l'autorise (ex. : dans les établissements de soins de santé, les foires et expositions, les maisons d'éducation et d'hébergement ou encore l'industrie hôtelière).

Enfin, dans le cadre de l'exécution de **travaux en continu**, ne pouvant être interrompus en raison de leur nature, les limites maximales sont de 8 heures/jour et 56 heures/semaine ou de 12 heures/jour et 50 heures/semaine.

Le dépassement d'une des limites à la durée du travail n'est toutefois autorisé qu'à condition que la durée normale de travail soit respectée en **moyenne sur une période de référence**.

Cette période de référence est d'un trimestre mais peut être portée à un an maximum par arrêté royal, CCT sectorielle ou d'entreprise ou via le règlement de travail.

Aucune limite à la durée du travail n'existe lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux pour le compte de l'entreprise ou pour compte de tiers commandés par la **force majeure** et 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.

Sont visés :

- Les travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent
- Les travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.

2. Le régime comportant des prestations de nuit

Certaines particularités sont prévues pour les travailleurs occupés dans un régime comportant des prestations de nuit, en application de la CCT n° 76 conclue au sein de Conseil national du travail.

2.1. Les limites journalières et hebdomadaires

La limite de **8 heures** de travail maximum par période de 24 heures ne peut pas être dépassée si le travailleur concerné est **affecté** :

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

Ce travailleur bénéficie donc d'un **repos journalier** obligatoire de **16 heures** au lieu des 11 heures prévues légalement.

La limite de 8 heures de travail maximum par période de 24 heures ne s'applique toutefois pas :

- S'il existe une CCT ou un accord collectif appliqué au niveau de la branche d'activité et/ou de l'entreprise **avant** la date d'entrée en vigueur de la CCT n° 76 et qui règle l'octroi aux 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.

La limite de **50 heures par semaine** ne pourra jamais être dépassée lorsque le travailleur est occupé dans un régime de travail comportant des prestations de nuit.

2.2. La période de référence

La période de référence au terme de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail doit être respectée ne peut être prolongée que **par arrêté royal ou par CCT sectorielle**.

Il n'est pas possible de prolonger la période de référence par CCT d'entreprise ou via le règlement de travail, **sauf si** une CCT d'entreprise ou sectorielle prolongeant la période de référence à un an a été déposée au greffe du SPF Emploi avant le 08/04/1998. Dans ce cas, elle pourra continuer à s'appliquer et ce, même à défaut d'arrêté royal.

L'avantage fiscal

1. L'avantage

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 **22,80 %** des rémunérations imposables incluant ces primes, à condition que le précompte cité soit intégralement retenu sur ces rémunérations et primes. Si l'entreprise travaille en continu, le taux de dispense est porté à **25,00 %**.

L'employeur qui bénéficie de cet avantage verse moins de précompte au fisc. Cette exemption a pour but de compenser les frais supplémentaires supportés par l'employeur tels que les primes de nuit, les transports en commun, la garderie d'enfants à des heures atypiques, ...

Cette mesure ne constitue, en revanche, pas un avantage pour le travailleur : son net ne sera pas modifié puisque le précompte sera calculé normalement.

La dispense ne s'applique pas :

- Au pécule de vacances
- À la prime de fin d'année
- Aux arriérés de rémunération.

2. Les travailleurs visés

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.
Ne sont donc **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.
- Ont effectivement presté au minimum **un tiers** de leur temps **de nuit** durant le mois pour lequel l'avantage est demandé
- Relèvent de la **catégorie 1 de la réduction structurelle**. Cette catégorie vise les travailleurs assujettis complets à l'ONSS, et qui ne sont pas occupés dans un atelier protégé ou chez un employeur du secteur Maribel social (le secteur Maribel social concerne les CP 330, 331, 332, 319.00, 319.01, 319.02, 327 et 329 et certaines entreprises spécifiques).

Pour l'application de la norme du tiers temps, sont prises en considération au numérateur les prestations de travail effectives et 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.

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.

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.

3. Les formalités

3.1. La liste nominative

L'employeur qui souhaite bénéficier de la dispense doit pouvoir fournir la preuve que le travailleur concerné a réellement effectué un travail de nuit durant la période pour laquelle cette exonération est demandée.



Concrètement

L'employeur doit établir et tenir à la disposition du SPF Finances une liste nominative des travailleurs pour lesquels il bénéficie de la dispense en précisant, pour chaque travailleur :

- L'identité complète
- La période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué du travail de nuit.

3.2. Les déclarations 274

Par ailleurs, l'employeur qui occupe également des travailleurs n'ouvrant pas de droit à la dispense doit établir **2 déclarations distinctes** (relevés 274) au fisc :

- Une déclaration reprenant l'entièreté du précompte professionnel retenu
- et
- Une déclaration mentionnant le montant de la dispense.

Ce qu'UCM fait pour vous

1. Le volet social

Nous **vous informons** sur la réglementation applicable ainsi que sur les dispositions propres à votre secteur d'activité : mesures spécifiques d'encadrement, primes sectorielles pour le travail de nuit, ...

Nous mettons également à votre disposition **divers outils** pour vous soutenir dans la gestion du travail de nuit.

Nous **calculons pour vous** les indemnités particulières dues pour travail de nuit sur base des informations que vous fournissez à votre gestionnaire.

Pour savoir si vous êtes redevable d'indemnités particulières pour travail de nuit, consultez nos flashes sectoriels. Le cas échéant, indiquez sur les relevés de prestations des travailleurs concernés qu'une indemnité est due.

2. Le volet fiscal

Nous **calculons pour vous la dispense** de versement de précompte professionnel pour travail en équipe et de nuit ou pour travail en continu.

Ce calcul se fait sur base des données que vous communiquez à votre gestionnaire.

Pour assurer un calcul correct de la dispense dont vous pouvez bénéficier :

- Complétez, lors de l'engagement d'un nouveau travailleur, la Feuille d'identification travailleur (FIT) en cochant, le cas échéant, la case « Dispense de versement de précompte professionnel pour travail en équipe ou de nuit ou en continu » dans la rubrique « Statut fiscal »
- Vérifiez chaque mois si les conditions pour bénéficier de la dispense sont toujours remplies
- Le cas échéant, indiquez sur le relevé des prestations, en regard du travailleur concerné, si ce dernier ne doit pas bénéficier de la dispense car les conditions ne sont pas respectées au cours du mois considéré.

Nous **établissons pour vous les déclarations 274**.



Un règlement de travail à jour : une obligation légale

Nos experts vous accompagnent dans la création et la mise à jour de **votre règlement de travail** : l'assurance de garder un document qui respecte les nouveautés légales de votre secteur et la tranquillité d'esprit en cas de contrôle.

[Je découvre le produit Règlement de Travail sur UCM.be →](#)

Les annexes

1. Les travailleurs non soumis à la loi sur la durée du travail

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. Les activités et travaux pouvant être exécutés la nuit

Il existe 3 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.

2.1 Les dérogations prévues par la loi

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

- 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
- Dans les entreprises de spectacles et de jeux publics
- Dans les entreprises de journaux
- Dans les agences d'information et dans les agences de voyage
- Dans les entreprises de réparation et d'entretien des navires
- 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
- Dans les entreprises exploitant des emplacements de parcage pour véhicules automobiles
- 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
- Dans les établissements ou par des personnes dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène
- Pour l'exécution de travaux agricoles
- Pour l'exécution de travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature
- Pour l'exécution de travaux de transport, de chargement et de déchargement
- Dans les pharmacies
- Dans les entreprises de photographie et de cinéma, ainsi que dans les entreprises de distribution ou de radiodiffusion et de télévision
- Dans les entreprises de distribution de produits pétroliers aux particuliers
- 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
- Dans les boulangeries et pâtisseries artisanales
- Dans les maisons d'éducation et d'hébergement
- Pour l'exécution de travaux de surveillance et de contrôle qui ne peuvent pas être effectués à un autre moment
- Pour l'exécution de travaux de nettoyage, de réparation et de conservation nécessaires à la continuation régulière de l'exploitation

- 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.
- Pour la réalisation de tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique. Sont ainsi visées les activités nécessaires pour livrer un produit de la manière la plus rapide et efficace, à savoir le traitement des commandes, l'emballage, l'expédition, la livraison, l'entreposage, etc.

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 œuvre sont susceptibles d'altération rapide.

2.3 Les dérogations nécessitant un arrêté royal

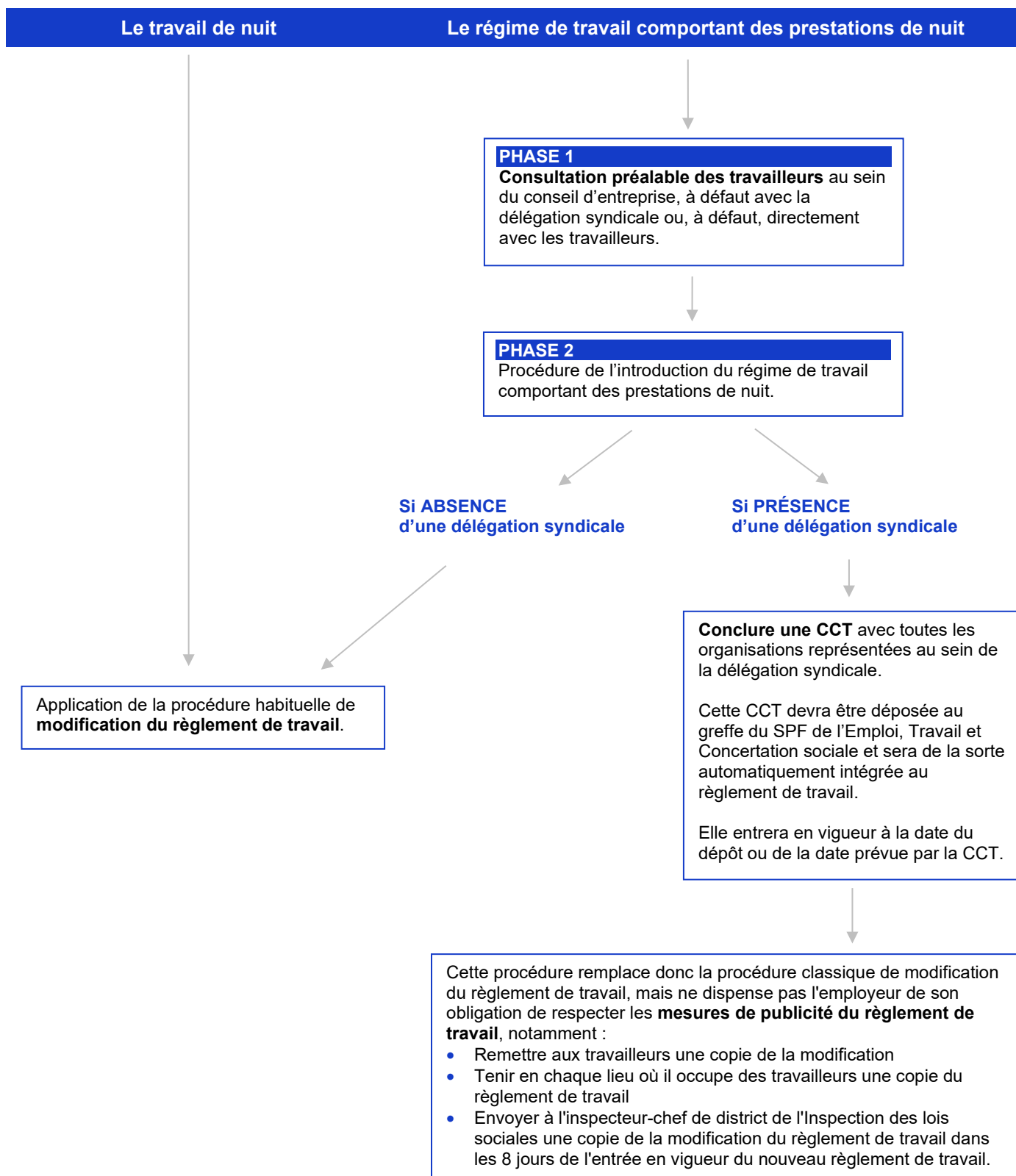
La possibilité de travailler la nuit peut être instaurée par arrêté royal dans certaines branches d'activités, entreprises ou professions, ou en vue de l'exécution de certains travaux.

En pratique, il s'agit d'arrêtés royaux pris à la demande des Commissions paritaires.

Les secteurs dans lesquels un arrêté royal a été pris sont les suivants :

- Le secteur socioculturel (CP 329)
- Le secteur du textile et de la bonneterie (CP 120 et 214)
- Le secteur de la construction (CP 124)
- Le secteur des employés du commerce international, transport et activités connexes (CP 226)
- Le secteur des boulangeries industrielles (CP 118.03)
- Les centres de formation.

3. Le schéma récapitulatif de la procédure



Simplification de la procédure d'instauration du travail de nuit ou d'un régime de travail comportant des prestations de nuit dans le secteur de l'e-commerce (cf. 1. L'introduction du travail de nuit, page 6 et 2. L'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit, page 6).

Date de dernière mise à jour : 01/2026.

Editeur responsable : UCM Secrétariat social asbl, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. Le Secrétariat social UCM veille à informer aussi complètement que possible ses affiliés. La réglementation sociale et fiscale étant complexe et en constante évolution, la présente publication ne prétend pas à l'exhaustivité des obligations qui incombent à l'employeur. Les informations communiquées par le Secrétariat social UCM dans cette publication ne pourraient en aucun cas engager sa responsabilité. Secrétariat social UCM asbl agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le N°200 | N° BCE 0407 571 234 | RPM Liège division Namur | N° TVA BE 0407 571 234 chaussée de Marche, 637 - 5100 Namur (Wierde) UCM.be