

• Assujettissement à l'ONSS (15) : OUI NON Si NON, pourquoi ?

• Lieu d'occupation (16) : Siège social Siège d'exploitation Autre lieu fixe Variable
 Adresse précise :
 N° d'Unité d'Établissement (UE) correspondant au lieu d'occupation (17) : |2|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

• Emploi des langues dans les documents sociaux (18) : Français Néerlandais Allemand

5. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

• Commission paritaire (CP) : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

• Fonctions exercées (16) (19) :

• N° de référence de la fonction (si CP 302) (20) :

• N° de fonction (si rémunération au pourboire) (20) :

• Qualification professionnelle / catégorie (voir le barème) (16) :

• Ancienneté barémique ou expérience : an(s) mois

• Classe de risque accident de travail (16) (21) : |_|_|_|_|_|

6. TEMPS D'OCCUPATION

• Temps plein Temps partiel (22) (23)

Si temps partiel :

1) Le travailleur est-il à temps partiel involontaire ? OUI NON

Si OUI, une DRS WECH 3 (C131A) doit-elle être effectuée par le Secrétariat Social ? OUI NON

2) Le travailleur à temps partiel involontaire vous a-t-il fait une demande écrite pour augmenter son temps de travail ? OUI NON

Si OUI, une DRS WECH 6 (C131B) doit-elle être effectuée par le Secrétariat Social ? OUI NON

• Fraction d'occupation :

 (nbre heures/semaine du travailleur)
 (nbre heures/semaine du temps plein dans l'entreprise)

• Horaire : fixe →

Cycle	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1							
Semaine 2							
Semaine 3							
Semaine 4							
Semaine 5							
Semaine 6							
Semaine 7							
Semaine 8							
Semaine 9							
Semaine 10							
Semaine 11							
Semaine 12							
Semaine 13							

variable (24)

variable flexible (moyenne) (24)

autre :

• Travail de nuit, en équipe ou en continu (37) : OUI NON

• Durée du travail à temps plein dans l'entreprise (25) : heures/semaine

• Repos compensatoires (26) : OUI NON

Si OUI, nombre de repos compensatoires par an :

payés par l'employeur payés par le Fonds non payés

7. REMUNERATION ET AVANTAGES (25)

- Rémunération de base : € bruts
 - par heure par jour par semaine par mois
 - à la commission au pourboire autre :
- Allocation de foyer : OUI Allocation de résidence : OUI (27)
- Saisie ou cession : OUI → Fournissez le(s) document(s) justificatif(s)
- Frais de transport (du domicile au lieu de travail) (28) :
 - Km aller :
 - Moyen(s) de transport (29) :
- Titres-repas (30) :
 - Valeur faciale : €
 - Quote-part du travailleur : €
- Avantages en nature (31) :
 - Nature :
 - Montant : € par jour par mois
 - Compris dans la rémunération brute : OUI NON
 - Nature :
 - Montant : € par jour par mois
 - Compris dans la rémunération brute : OUI NON

- Utilisation privée d'un véhicule de société (16) (32) : OUI NON
 - Date de début d'utilisation :/...../.....
 - Carburant : Essence Diesel LPG / CNG Electrique
 - N° de plaque d'immatriculation : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
 - Taux d'émission de CO₂ (33) : NEDC : g/km
 - WLTP : g/km
 - Taux d'émission de CO₂ du véhicule correspondant (si « faux hybride ») (33) : NEDC : g/km
 - WLTP : g/km
 - Valeur catalogue du véhicule : € (valeur du véhicule à l'état neuf, options et TVA réellement payée comprises, sans déduire les réductions ou remises)
 - Date de première immatriculation :/...../.....
 - Participation du travailleur : OUI NON
 - Si OUI, montant ou % : € par mois ou %
- Assurance-groupe (34) : OUI NON
 - Retenue travailleur : OUI NON Si OUI, montant ou % : € par mois ou % de la rémunération
- Continuation à titre individuel d'un engagement de pension (35) : € par mois ou % de la rémunération

8. AIDES A L'EMPLOI

- Réductions fiscales :
 - Dispense de versement de précompte professionnel pour travail de nuit ou en équipe (37)
 - Dispense de versement de précompte professionnel pour travail en continu (37)
 - Dispense de versement de précompte professionnel pour travaux immobiliers en équipe sur chantier (37)
 - Dispense de versement de précompte professionnel pour « recherche scientifique » (38) → Fournissez une copie du diplôme
 - Autre :
- Réductions diverses : → Pour toutes les réductions ci-dessous, fournissez le(s) document(s) justificatif(s) (36)
 - Impulsion – 25 ans
 - Impulsion 12 mois +
 - Activa Brussels générique
 - Activa Brussels aptitude réduite
 - Restructuration
 - Autre :

9. REMARQUES

.....

.....

.....

.....

.....

Certifié sincère et complet. Fait à, le/...../..... Signature employeur :

(1) Depuis 2003, tous les employeurs doivent, **préalablement à tout engagement**, effectuer une **DIMONA** (Déclaration Immédiate / Onmiddellijke Aangifte). Toute **fin de contrat** doit également être déclarée au plus tard le 1^{er} jour ouvrable qui suit la date de rupture effective du contrat de travail. En cas de non-respect des délais impartis, les employeurs encourent des amendes importantes. Pour les contrats formation-insertion (CFI ou New PFI) et les étudiants, la date de fin de contrat doit également être mentionnée lors de la DIMONA d'entrée.

Coordonnées du service DIMONA : téléphone : **04/221.65.87**, e-mail : dimona.liege@ucm.be.

(2) Aucune formalité spécifique ne doit être respectée lors de l'engagement d'un ressortissant d'un Etat membre de l'Espace Economique Européen (EEE) ou d'un ressortissant suisse. Pour les autres pays, il est interdit d'occuper un travailleur étranger sans permis de travail valide ni autorisation d'occupation. Il existe un certain nombre d'exceptions. Par ailleurs, l'employeur désireux d'occuper un ressortissant d'un pays tiers doit vérifier au préalable si celui-ci dispose d'une autorisation de séjour valable ou d'un autre titre de séjour valable en Belgique. Nous consulter.

(3) Le **NISS** (Numéro d'Identification à la Sécurité Sociale), ou numéro de Registre national, figure au verso de la carte d'identité (en haut à gauche). **Sans cette donnée, il nous est impossible de traiter les paies de ce travailleur.**

(4) Le statut de **cohabitant légal** donne une certaine protection juridique à deux personnes qui habitent ensemble. Pour obtenir ce statut, les personnes doivent effectuer une déclaration de cohabitation légale auprès de la commune de leur domicile commun.

(5) Il convient d'indiquer le **niveau du diplôme le plus élevé obtenu**. Cette information est nécessaire en vue d'établir votre bilan social.

(6) Conjoint ou cohabitant légal sans revenus professionnels, ou assimilé sans revenus si pensions, rentes ou revenus y assimilés inférieurs ou égaux à **140 € nets mensuels** (au 01/01/2020).

(7) Si le conjoint ou cohabitant légal a des revenus professionnels mensuels nets inférieurs ou égaux à **233 €** (au 01/01/2020) : réduction du précompte professionnel. Si pensions, rentes ou revenus y assimilés mensuels nets inférieurs ou égaux à **466 €** (au 01/01/2020) : réduction du précompte professionnel. Revenus mensuels nets = brut – ONSS – 20% de frais forfaitaires.

(8) Depuis 2005, les cohabitants légaux sont assimilés aux conjoints pour le calcul de l'impôt. Le travailleur marié ou cohabitant légal qui souhaite bénéficier de la réduction de précompte professionnel pour **charges de famille** doit obligatoirement remettre à son employeur l'attestation *ad hoc* (voir www.ucm.be : Employeur → Informations utiles → Modèles de documents). **Sans cette attestation, aucune réduction ne pourra être accordée.** L'employeur assume la responsabilité des renseignements fournis.

Pour être fiscalement à charge, différentes conditions doivent être remplies par les personnes concernées : faire partie du ménage du contribuable au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition, avoir des ressources nettes qui ne peuvent pas dépasser un certain plafond et ne pas bénéficier de rémunérations qui constituent des frais professionnels pour le contribuable. Nous consulter. Les ascendants et les collatéraux jusqu'au 2^{ème} degré inclus qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition doivent être mentionnés dans la rubrique « autres personnes à charge ».

(9) Les retenues de précompte professionnel sont effectuées dans le respect des dispositions légales belges. Celles-ci prévoient certains **statuts fiscaux particuliers** concernant notamment les travailleurs intérimaires, les travailleurs en formation individuelle en entreprise, les artistes de spectacle, les sportifs rémunérés, les étudiants non assujettis à l'ONSS, etc. Nous consulter.

(10) En principe, il s'agit de **contrats particuliers** devant être obligatoirement conclus **par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service**. Dans certains cas, le contrat doit être transmis à un organisme tiers dans un délai déterminé ou certaines formalités particulières doivent être accomplies. Nous consulter.

(11) Les **délais de préavis** doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. Lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de 7 jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire. Par ailleurs, en cas de recours à l'intérim pour l'occupation d'un emploi vacant, il est tenu compte, notamment pour calculer le délai de préavis, de toutes les périodes d'activité que l'intérimaire a prestées chez l'utilisateur dans ce cadre. De plus, certains secteurs imposent de tenir compte des contrats intérimaires précédant un contrat à durée indéterminée pour l'application des barèmes (ex.: CP 142.02).

(12) Plusieurs entités juridiques sont présumées former une **Unité Technique d'Exploitation (UTE)** s'il peut être apporté la preuve que, **soit** ces entités juridiques font partie d'un même groupe économique ou sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, **soit** ces entités juridiques ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles **et** qu'il existe certains éléments indiquant une cohésion sociale entre ces entités juridiques, comme notamment une communauté humaine rassemblée dans les mêmes bâtiments ou des bâtiments proches, une gestion commune du personnel, une politique commune du personnel, un règlement de travail ou des conventions collectives de travail communes ou comportant des dispositions similaires.

(13) Vous devez être en possession d'un **contrat de travail spécifique pour l'occupation d'étudiants**. Ce contrat est un contrat à **durée déterminée de moins de 12 mois ininterrompus**. La Loi prévoit d'office une période d'essai de maximum 3 jours pour tous les contrats dont l'exécution a débuté à partir du 01/01/2014. Nous consulter.

(14) Les **domestiques** et le **personnel de maison** peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de la réduction cible personnel de maison et d'une déduction fiscale. Nous consulter.

(15) En principe, les travailleurs sont **assujettis à l'ONSS**. Il existe quelques exceptions. Nous consulter.

(16) **Mentions obligatoires** qui doivent figurer sur certains documents sociaux et qui sont **indispensables pour le traitement de la paie**.

(17) L'**Unité d'Etablissement (UE)** est toute entreprise ou partie de celle-ci (ex.: atelier, usine, magasin, bureau,...) située en un lieu géographiquement déterminé et identifiable par une adresse, et où une ou plusieurs activités principales sont exercées pour le compte de l'entreprise. Ce sont les **guichets d'entreprises agréés** qui attribuent un numéro unique pour chaque UE. Vous devez donc vous adresser à eux lorsqu'il y a du changement au niveau des lieux d'occupation de votre personnel (ouverture d'un nouveau point de vente, vente d'un atelier,...). Il est **indispensable** de nous communiquer, pour chaque nouveau collaborateur, le numéro d'UE du lieu où il est amené à être occupé, ainsi que tout changement ultérieur, ce numéro devant figurer dans la déclaration trimestrielle à l'ONSS (DmfA). Si vous êtes une entreprise **non commerciale** (ex.: ASBL), c'est la **Direction Statistique de l'ONSS** qui gère les UE (nous consulter). Le numéro d'UE attribué par la Banque Carrefour des Entreprises (BCE) est indépendant du numéro d'entreprise.

(18) Si le siège d'exploitation est situé en **Région wallonne**, utilisez le français. S'il est situé en **Région flamande**, utilisez le néerlandais. S'il est situé en **Communauté germanophone**, utilisez l'allemand. S'il est situé en **Région Bruxelles-Capitale**, utilisez le français pour le personnel d'expression francophone et le néerlandais pour le personnel d'expression néerlandophone. Nous consulter.

(19) Les mentions « employé », « ouvrier » ou « étudiant » **ne sont pas autorisées**.

(20) Pour le secteur de l'**HORECA** (CP 302), il y a lieu de préciser le **numéro de référence de la fonction** exercée par le travailleur. Pour les **travailleurs rémunérés au pourboire**, il faut également préciser le **numéro de fonction**.

(21) Il est indispensable de se référer à votre **contrat d'assurance-loi** et, au besoin, de consulter votre courtier. Les seules mentions autorisées sont les suivantes :
Employé : sans déplacement (401), avec missions extérieures occasionnelles (402), avec missions extérieures fréquentes (403), représentant ou itinérant / coursier (404), avec travaux manuels et/ou contremaître (405), travaillant à domicile (406), personnel soignant (407), vendeur (408), joueur de football assujéti au statut de sportif rémunéré (409), joueur de football non assujéti au statut de sportif rémunéré (410-411), sportif autre que footballeur (412).
Ouvrier : sans déplacement (001), sur chantier (002), concierge (003), personnel de nettoyage et d'entretien (004), personnel de cuisine **hors HORECA** (005), chauffeur (006).

(22) Le contrat de travail conclu à **temps partiel** doit être écrit. En principe, l'occupation minimale est d'un tiers temps par rapport à un temps plein et chaque période de travail doit être de minimum 3 heures consécutives. Il existe des exceptions. Nous consulter.

(23) Certains travailleurs à temps partiel occupés au moins un tiers d'un temps plein (sauf exceptions) peuvent bénéficier d'une allocation de garantie de revenus (AGR) à charge de l'ONEM. Pour ce faire, une **DRS** (Déclaration du Risque Social électronique) **WECH 6** (C131B) doit être effectuée chaque mois par l'employeur, ainsi qu'une **DRS WECH 3** (C131A) au début de l'occupation à temps partiel. Une DRS WECH 3 peut aussi être demandée pour une finalité autre que l'obtention d'une allocation de garantie de revenus, à savoir le maintien des droits. Ces DRS peuvent être établies par nos services, si la demande nous en est faite.

Le travailleur occupé à **temps partiel involontaire**, qui bénéficie d'une allocation de garantie de revenus (AGR), doit introduire une **demande écrite** auprès de son employeur pour obtenir un emploi à temps plein vacant ou un autre emploi à temps partiel disponible, lequel, cumulé avec son horaire de base **augmenterait la durée hebdomadaire de ses prestations**.

L'employeur qui reçoit ce type de demande doit en **informer l'ONEM** via la **DRS WECH 3** (C131A). Il doit **communiquer**, par écrit, au travailleur qui a fait la demande **chaque emploi vacant** ayant trait à la même fonction et pour laquelle le travailleur possède les qualifications requises. Le travailleur concerné doit se voir attribuer l'emploi en priorité. En cas de **refus** de la part du travailleur concerné d'un emploi vacant proposé par l'employeur, ce dernier doit en **informer l'ONEM** par le biais de la **DRS WECH 6** (C131B).

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation décrite ci-avant pour un travailleur à temps partiel percevant une allocation de garantie de revenus (AGR) sera redevable d'une **cotisation de responsabilisation de 25 €** par travailleur et pour chaque mois durant lequel cette obligation n'est pas respectée. La sanction est applicable aux **contrats de travail conclus à partir du 01/01/2018**. L'ONSS contrôle le respect de cette obligation à partir du 01/04/2019 et applique la cotisation de responsabilisation **à partir du 01/04/2020**.

(24) Tout **horaire variable** doit être prévu dans le règlement de travail et porté à la connaissance du travailleur au moins 5 jours ouvrables à l'avance (sauf autre disposition prévue par CCT), en principe par l'affichage d'un avis individuel daté par l'employeur. Cet avis doit être conservé un an.

(25) Respectez les **conditions de travail minimales et/ou maximales** imposées par votre commission paritaire. Nous consulter.

(26) Pour certains employeurs, la diminution du temps de travail a pris la forme de jours de **repos compensatoires**, soit en vertu d'une **convention sectorielle** imposant des modalités précises en la matière (ex.: CP 124), soit, à défaut de réglementation prise au niveau du secteur, en vertu d'une **convention prise au niveau de l'entreprise**. Selon les dispositions de la convention sectorielle ou de la convention d'entreprise, ces jours de repos compensatoires peuvent être payés par l'employeur, payés par un fonds de sécurité d'existence sectoriel ou non payés.

Attention : il ne faut pas confondre ces jours de repos compensatoires avec ceux résultant de la prestation d'heures supplémentaires ou du travail autorisé un dimanche ou un jour férié.

(27) Ces allocations doivent être prévues par le secteur. Nous consulter.

(28) Vos obligations en matière de **frais de transport** varient en fonction de votre commission paritaire et du moyen de transport utilisé. Tout déplacement en transport en commun ouvre le droit à un remboursement de frais. Nous consulter.

(29) Il y a lieu d'indiquer **le(s) moyen(s) de transport utilisé(s) par le travailleur**, à savoir train (SNCB), autre transport public en commun, transport collectif organisé par l'employeur, voiture privée, vélo ou autre (à préciser).

(30) Les **titres-repas** constituent une rémunération qui n'est pas soumise au calcul des cotisations sociales ordinaires s'il est satisfait à un certain nombre de conditions. Nous consulter.

(31) Certains **avantages en nature** sont fixés forfaitairement par l'ONSS (repas du déjeuner, du midi, du soir, logement si une seule pièce d'habitation). Les autres doivent être estimés à leur valeur courante. Les avantages en nature doivent être constatés et évalués par écrit et portés à la connaissance du travailleur.

(32) L'avantage consistant pour le travailleur à utiliser un **véhicule de société** pour ses besoins privés et/ou pour effectuer le déplacement de son domicile au lieu de travail est, en principe, évalué sur base des éléments suivants : le taux d'émission de CO₂, le type de carburant utilisé, la date de 1^{ère} immatriculation et la valeur catalogue du véhicule (c'est-à-dire la valeur du véhicule à l'état neuf, options et TVA réellement payée comprises, sans déduire les réductions ou remises). La formule de calcul de l'avantage est disponible sur le site du SPF Finances : <http://finances.belgium.be> (Entreprises → Personnel et rémunération → Avantages de toute nature → Voitures de société).

En cas d'**utilisation privée d'un véhicule autre que voiture personnelle, voiture mixte ou minibus** (ex.: utilitaire léger, camionnette, moto, vélo, etc.), l'avantage n'est pas calculé selon cette formule. Vous devez, le cas échéant, nous communiquer la valeur réelle de l'avantage (à savoir le montant qui aurait dû être déduit pour un même avantage), qui peut être estimée par votre comptable.

Concernant les **déplacements entre domicile et lieu de travail**, il s'agit uniquement des déplacements entre domicile et lieu "fixe" de travail. Le SPF Finances considère comme lieu de travail "fixe" le lieu où la présence du travailleur atteint un total de 40 jours ou plus durant le délai imposable.

(33) La mise à disposition d'un véhicule de société avec utilisation privée impose à tout employeur le versement d'une cotisation patronale de solidarité versée à l'ONSS et basée sur le taux d'émission de CO₂ de chaque véhicule. Cette cotisation CO₂ est due indépendamment de toute contribution financière du travailleur dans le financement et/ou l'utilisation de ce véhicule.

Le **taux d'émission de CO₂** est indiqué sur le **certificat de conformité** du véhicule (code 49.1 pour la valeur NEDC et code 49.4 pour la valeur WLTP). La valeur NEDC peut être prise en compte jusqu'au 31/12/2020 pour le calcul de l'ATN (FAQ n° 41 SPF Finances).

Lorsqu'un **véhicule hybride** rechargeable acheté **à partir du 01/01/2018** est équipé d'une batterie électrique avec une capacité énergétique de **moins de 0,5 kWh par 100 kg** de poids du véhicule **ou** émet **plus de 50 gr de CO₂** par km, l'émission du véhicule concerné à prendre en considération est égale à celle du **véhicule correspondant** pourvu d'un moteur utilisant exclusivement le même carburant. Par véhicule correspondant, on entend le véhicule qui, **sur base du certificat de conformité européen**, possède la même marque, le même modèle, le même type de carrosserie et dont le **ratio** entre sa puissance, exprimée en kW, et la puissance, exprimée en kW du véhicule hybride, **est le plus proche de 1**, à condition que celui-ci soit compris entre 0,75 et 1,25. **S'il n'existe pas de véhicule correspondant** pourvu d'un moteur utilisant exclusivement le même carburant, la valeur de l'émission est **multipliée par 2,5**.

(34) Une cotisation patronale spéciale destinée à l'ONSS est due sur les versements effectués auprès des compagnies d'assurances dans le cadre d'une **assurance-groupe**. Cette cotisation s'élève à 8,86% de la quote-part employeur. Afin de calculer cette cotisation correctement, il convient, à la fin de chaque trimestre, de communiquer au Secrétariat Social le document justificatif transmis par la compagnie d'assurances. Une cotisation spéciale de 1,5% est également due si le montant des contributions et/ou primes versé pour un travailleur dépasse au cours de l'année le seuil de 31.212 € (en 2015).

(35) Après avoir quitté son employeur, le travailleur peut, moyennant conditions, assurer le financement de sa **pension extra-légale** par le biais d'une retenue sur son salaire pratiquée par le nouvel employeur. Si les conditions sont réunies (nous consulter), le nouvel employeur devra retenir les montants de prime sur la rémunération et les verser à l'organisme de pension choisi par le travailleur. Il faut noter également que le travailleur peut continuer de verser les primes à titre personnel dans l'ancien plan, sans intervention du nouvel employeur.

(36) Certains **documents justificatifs** doivent impérativement être demandés aux organismes compétents dans un délai très court (maximum 30 jours). Nous consulter. **Sans document(s) justificatif(s) valable(s), nous ne pourrions pas calculer de réduction.**

(37) Depuis le 01/01/2016, la dispense de versement est de 22,8% de la rémunération imposable des travailleurs concernés par le **travail de nuit ou en équipe**. Sont visés les employeurs du secteur marchand qui versent une prime de nuit ou d'équipe aux travailleurs assujettis à l'ensemble des secteurs de la Sécurité Sociale qu'ils occupent de nuit ou en équipe au minimum 1/3 de leur temps et qui sont redevables du précompte professionnel sur cette prime. Pour en bénéficier, l'employeur doit faire une double déclaration auprès du précompte professionnel. Nous consulter.

Travail de nuit : prestations effectuées entre 20h et 6h, à l'exclusion des travailleurs qui exercent des prestations exclusivement entre 6h et 24h et des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5h.

Travail en équipe : consiste à faire travailler en au moins 2 équipes de 2 travailleurs, le même travail tant dans son objet que dans son ampleur ; les équipes se succèdent dans le courant de la journée sans interruption et sans chevauchement de plus d'1/4 de leurs tâches journalières. Lorsqu'il s'agit de **travaux immobiliers**, le travail en équipe consiste en un travail effectué en une ou plusieurs équipes comprenant 2 travailleurs au moins qui font le même travail ou un travail complémentaire tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur. Dans ce cas, il n'est plus exigé d'avoir 2 équipes (nous consulter). Pour la notion de **travail en continu**, nous consulter.

(38) Depuis le 01/07/2013, la dispense de versement du précompte professionnel pour les travailleurs concernés par la **recherche scientifique** est portée à 80%. Les Universités, les Hautes Ecoles, le FNRS et le FWO qui paient des rémunérations à leurs chercheurs assistants et à leurs chercheurs post-doctorant peuvent être dispensés de verser 80% du précompte professionnel retenu sur ces rémunérations au SPF Finances. Ce même pourcentage s'applique pour les institutions scientifiques agréées et la Young Innovative Company ainsi qu'aux entreprises privées avec convention de partenariat. Si vous remplissez les conditions précitées, vous devez, pour chaque cas, identifier les travailleurs qui remplissent les conditions et pour lesquels il faut calculer la dispense de versement de précompte ainsi que tenir à la disposition de l'administration fiscale une liste nominative mentionnant l'identité de l'employeur et des travailleurs concernés. Cette liste est à joindre aux déclarations de précompte. A partir du 01/01/2014, les nouveaux programmes doivent être inscrits auprès du **SPP Politique scientifique** (<https://www.belspo.be>).