

(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 et l'obligation de devoir payer des cotisations de Sécurité Sociale pleines. Pour 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 cet étudiant.**

(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) 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.

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

(8) 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.

(9) 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.

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

(11) 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.

(12) 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).

(13) 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.

(14) 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.

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

(16) 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.

(17) 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).

(18) 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.

(19) 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.