

# FICHE d'identification

## TRAVAILLEUR

### Lors de l'engagement d'un travailleur :

1. **Transmettez** la Fiche d'identification travailleur (FIT) complétée à votre gestionnaire ou **encodez** les renseignements utiles directement sur [appipay](#) ! Vous accédez à ce service en ligne via [UCM.be](#).
2. **Communiquez** rapidement à votre gestionnaire **tout changement de ces données**. Les calculs, déclarations et conseils réalisés par le Secrétariat social UCM se basent sur les informations que vous nous transmettez et, dès lors, sous toute réserve de l'exhaustivité et de l'exactitude de ces informations.
3. **Annexez les attestations de vacances** des précédents employeurs.

### EMPLOYEUR

Numéro de dossier : | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | Dénomination employeur : .....

#### DIMONA D'ENTRÉE<sup>1</sup>

Réalisez vos Dimona facilement et gratuitement, 24 heures/24 via [appipay](#).

Le Secrétariat social UCM peut effectuer les Dimona pour vos travailleurs :

- Du lundi au vendredi de 9h à 16h : complétez le formulaire 'demande Dimona' disponible sur <https://www.ucm.be/documents/gestion-du-personnel>, et envoyez-le à l'adresse [dimona@ucm.be](mailto:dimona@ucm.be) au moins 2 jours ouvrables avant l'entrée ou la sortie de service (ce service n'est pas disponible pour les travailleurs occasionnels, flexi-jobs et travailleurs « Article 17 »)
- 24 heures/24 via le call center au 090 39 38 91 (1,50 €/TVAC)
- 24 heures/24 via le site portail de la sécurité sociale [socialsecurity.be](#).

A défaut de respecter scrupuleusement ces instructions, le Secrétariat social UCM ne pourra pas garantir l'exécution des Dimona dans les délais légaux et ne pourra pas être tenu responsable des sanctions qui pourraient en résulter.

### TRAVAILLEUR

Nom : ..... Prénom(s) : .....

Sexe : ☐ M ☐ F Langue : ☐ français ☐ néerlandais

NISS<sup>2</sup> : | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | - | \_ | \_ | \_ | - | \_ | \_ |

Né(e) le ..... / ..... / ..... à ..... Nationalité<sup>3</sup> : .....

Adresse : ..... N° .....

Code postal : ..... Localité : ..... Pays : .....

État civil : ☐ célibataire ☐ marié(e) ☐ divorcé(e) ☐ séparé(e) ☐ veuf(ve) ☐ cohabitant légal

Nombre d'enfants à charge pour l'application du plafond pour saisie / cession<sup>4</sup> : .....

### STATUT FISCAL<sup>5</sup>

Travailleur handicapé<sup>6</sup> : ☐ oui ☐ non

Situation familiale : conjoint / cohabitant légal avec revenus<sup>7</sup> ☐ oui ☐ non

Si avec revenus : ☐ Revenus de pension < 127 € ☐ Revenus de pension entre 127 € et 423 € ☐ Autres revenus nets ≤ 212 €

Handicapé ? ☐ oui ☐ non

Personnes à charge : ..... enfants, dont ..... handicapés

..... personnes de < de 65 ans, dont ..... handicapés

..... collatéraux de ≥ de 65 ans en situation de dépendance<sup>8</sup>

..... collatéraux de ≥ de 65 ans, déjà à charge en 2020 dont ..... handicapés<sup>9</sup>

Travailleur frontalier<sup>10</sup> : ☐ oui ☐ non Autre statut fiscal spécifique : .....<sup>11</sup>

Résident belge : ☐ oui ☐ non

☐ ouvrier saisonnier étranger avec précompte libératoire<sup>12</sup>

### NIVEAU D'ÉTUDES

☐ primaire ☐ secondaire inférieur ☐ secondaire supérieur ☐ supérieur non-universitaire ☐ supérieur universitaire

Niveau direction<sup>13</sup> ? : ☐ oui ☐ non



Nom du travailleur : .....

Type abonnement SNCB : ☐ mensuel ☐ trimestriel ☐ annuel  
☐ Mi temps (Railflex) ☐ Flex 6 ☐ Flex 10  
☐ Flex 80 ☐ Flex 120

Montant : ..... €/ jour

Véhicule de société<sup>36</sup> :

Usage : ☐ professionnel et privé  
☐ exclusivement privé

Utilitaire<sup>38</sup> ? ☐ non ☐ oui, et

Date d'achat : ..... / ..... / .....

Date de début d'utilisation : ..... / ..... / .....

Taux CO2 (g/km) : .....

Valeur catalogue : ..... € TVAC

ATN ..... € / mois

ATN ..... € / mois

ATN ..... € / mois

ATN ..... € / mois

Carburant<sup>37</sup> : .....

Valeur réelle de l'ATN ..... €/mois

Date 1<sup>ère</sup> immatriculation : ..... / ..... / .....

Plaque | | - | | | | - | | | |

Taux CO2 corrigé (g/km)<sup>39</sup> : .....

Participation travailleur : ..... € / mois

Participation travailleur : ..... € / mois

Participation travailleur : ..... € / mois

Participation travailleur : ..... € / mois

Participation travailleur : ..... € / mois

Autres avantages :

GSM / Smartphone / tablette :

PC / laptop :

Connexion internet :

Abonnement téléphone mobile :

Pension libre complémentaire travailleurs salariés<sup>40</sup>Période de paie sur laquelle la retenue doit s'effectuer pour la 1<sup>ère</sup> fois : ..... / ..... / .....

Retenue de ..... € / mois Nom de la compagnie d'assurances bénéficiaire : .....

**TEMPS DE TRAVAIL<sup>41</sup>**Temps de travail<sup>42</sup> : ☐ temps plein ☐ temps partiel volontaire☐ temps partiel involontaire, le travailleur a demandé par écrit d'obtenir un emploi à temps plein ☐ oui ☐ non☐ le SSA réalise une DRS sc.3 (C131 A) ☐ le SSA réalise une DRS sc.6 (C131 B)Fraction occupation par semaine : ..... / ..... Repos compensatoire : ☐ oui ☐ non

**Horaire fixe :** Semaine 1 : *Lundi* ..... Semaine 2 : *Lundi* .....  
*Mardi* ..... *Mardi* .....  
*Mercredi* ..... *Mercredi* .....  
*Jeudi* ..... *Jeudi* .....  
*Vendredi* ..... *Vendredi* .....  
*Samedi* ..... *Samedi* .....  
*Dimanche* ..... *Dimanche* .....

**Horaire variable :** Nombre moyen d'heures par semaine : .....☐ nouveau régime de travail<sup>43</sup> ☐ redistribution collective du temps de travail**Télétravail** (jours fixes) : ☐ lundi ☐ mardi ☐ mercredi ☐ jeudi ☐ vendredi ☐ samedi ☐ dimanche**AIDES À L'EMPLOI<sup>44</sup> - J'annexe le document pdf généré par le Forem, Actiris ou le VDAB qui atteste l'accès à l'aide :****Fédérale :** ☐ Travailleur victime d'une restructuration**Wallonie :** ☐ Impulsion -25 ☐ Impulsion 12+ ☐ Travailleur âgé ☐ APE ☐ SINE☐ SESAM<sup>45</sup> - Date de début du plan SESAM : ..... / ..... / .....

Durée du plan SESAM : ..... mois N° de demande : SAM / .....

**Bruxelles :** ☐ Activa.brussels ☐ Activa.brussels Plus ☐ Activa.brussels aptitude réduite ☐ ACS ☐ Tuteur☐ ECOSOC<sup>46</sup> Date début prime ..... / ..... / ..... Date fin prime ..... / ..... / .....**Flandre :** ☐ Jeune travailleur<sup>47</sup> ☐ Travailleur âgé<sup>48</sup> ☐ SINE**Communauté germanophone :** ☐ Tuteur ☐ DE longue durée ☐ SINE

Travailleur occupé avant le 01/01/2019

Travailleur occupé avant le 01/01/2019

**AIDES FISCALES<sup>49</sup> - Dispense de versement de précompte professionnel pour :**☐ Recherche scientifique<sup>50</sup> pour ..... % des prestations réalisées Code de réduction recherche scientifique<sup>51</sup> : .....☐ Travaux immobiliers en équipe ☐ Travail en équipe ☐ Zones d'aide ☐ Travail en continu<sup>52</sup>☐ Autre : .....**REMARQUES** .....

Date, nom, prénom et signature de la personne autorisée à représenter l'employeur

Nom du travailleur : .....

<sup>1</sup> L'employeur doit préalablement à tout engagement, effectuer une Dimona à l'ONSS. Toute fin de contrat doit être déclarée, au plus tard le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui suit le départ. Pour les étudiants, PFI-FPI, stages de transition, stage de 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle et les contrats à durée déterminée, la date de fin de contrat doit être déjà mentionnée dans la Dimona d'entrée. En cas de reconduction de contrat, il y a lieu d'effectuer une nouvelle Dimona. En cas de stage de transition suivi d'un FADE, il y a lieu d'effectuer une Dimona couvrant la période de stage et une couvrant la période de formation.

<sup>2</sup> Pour les travailleurs étrangers n'ayant pas de NISS, faites-en la demande directement sur le site <https://sigedis.be/fr/identification/formulaire-de-demande-niss>, en joignant une copie de la carte d'identité ou du passeport du travailleur.

<sup>3</sup> Un travailleur ressortissant d'un Etat NON membre de l'Espace économique européen doit être en possession d'un permis de travail valide. Contactez votre gestionnaire pour plus de renseignements.

<sup>4</sup> Toute personne de moins de 25 ans accomplis, sous statut de minorité prolongée, pour laquelle le travailleur pourvoit, en vertu d'un lien de filiation au 1<sup>er</sup> degré ou en qualité de parent social, de manière substantielle aux frais d'hébergement, d'entretien ou d'éducation, est considérée comme enfant à charge pour la détermination de ce plafond.

<sup>5</sup> Le travailleur qui souhaite bénéficier de la réduction de précompte professionnel pour charges de famille doit remettre à son employeur une attestation, à défaut aucune réduction de précompte ne peut être accordée ! Un modèle d'attestation est disponible sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>6</sup> Le travailleur qui présente une insuffisance/incapacité à plus de 66%, ou respecte un autre critère reconnu par le SPF Finances est considéré comme handicapé. Pour plus de renseignements, contactez votre gestionnaire.

<sup>7</sup> Pour bénéficier du statut de cohabitant légal, les personnes doivent faire une déclaration de cohabitation légale à la commune du domicile commun. Le conjoint ou le cohabitant légal est considéré comme « avec revenus » s'il bénéficie de revenus professionnels ou de remplacement (ex. : chômage, mutuelle...) mensuels nets supérieurs à un plafond déterminé.

<sup>8</sup> Il s'agit des parents, grands-parents, frères ou sœurs d'au moins 65 ans qui sont à charge du travailleur et qui sont en situation de dépendance. Se trouve 'dans une situation de dépendance' la personne pour laquelle le degré d'autonomie est évalué, par la DG Personnes handicapées du SPF Sécurité sociale, Medex, le médecin-conseil de la mutualité ou une institution/personne similaire d'un autre Etat-membre de L'EEE, à au moins 9 points (cf. AM 30/07/1987 pour le droit à l'allocation d'intégration). Ces personnes ne doivent pas déjà être reprises dans les personnes à charge en 2020.

<sup>9</sup> Il s'agit des parents, grands-parents, frères ou sœurs d'au moins 65 ans, et ce, quelle que soit la situation de cette personne qui sont aujourd'hui à charge du travailleur et qui l'étaient en 2020.

<sup>10</sup> Est frontalier, le travailleur qui a son foyer d'habitation dans la zone frontalière française sans interruption depuis le 31/12/2011, n'avait pas son foyer permanent d'habitation en Belgique au 31/12/2008, exerce son activité salariée exclusivement dans la région frontalière belge au sens fiscal et n'exerce pas d'activité salariée en dehors de la zone frontalière belge plus de 30 jours par an (sortie de zone).

<sup>11</sup> Par exemple, travailleur avec régime spécial d'imposition pour (chercheur) impatrié, travailleur détaché ou salary split.

<sup>12</sup> Les revenus provenant du travail occasionnel d'un travailleur non-résident, occupé en CP 144 ou 145 (hors 145.04), sans autre revenu professionnel imposable en Belgique dans son chef ou dans celui de son cohabitant légal sont soumis à un précompte professionnel libératoire de 18,725%. Cela signifie que le travailleur ne devra pas introduire une déclaration à l'impôt belge des non-résidents. Le travailleur qui souhaite bénéficier du précompte libératoire doit remettre à son employeur des attestations, à défaut le précompte retenu ne sera pas libératoire ! Un modèle d'attestation sur les revenus est disponible sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>13</sup> Pour compléter le bilan social, est considéré personnel de direction le travailleur chargé de la gestion journalière de l'entreprise, qui peut représenter et engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à cette personne, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

<sup>14</sup> VIA : uniquement pour les entreprises ressortissantes des Commissions paritaires 329.01, 330.01.10, 330.01.20, 330.04 (équipes d'accompagnement multidisciplinaire en soins palliatifs), 331.00.10 et 337 (assistants PAB/PVB), qui relèvent de la Communauté flamande.

IRISCARE : uniquement pour les entreprises ressortissantes des Commissions paritaires 330.01.10, 330.01.20, 330.01.41, 330.01.42, 330.01.51, 330.01.52 et 330.04 (équipes d'accompagnement multidisciplinaire en soins palliatifs), agréées et/ou financées par la Commission communautaire commune (COCOM).

<sup>15</sup> L'engagement de travailleurs flexi-jobs doit respecter des conditions très strictes. Pour plus de renseignements, consultez la fiche « Flexi-jobs – Comprendre en 4 points » disponible sur [appipay](http://appipay). Le secteur événementiel peut recourir aux contrats flexi-jobs, uniquement si l'entreprise relève des codes NACE suivants : 90011, 90012, 90022, 90023, 90029, 90031, 90032, 90041, 90042, 82300, 93199, 77292, 77293, 77392, 77399 à l'exception des fonctions artistiques, artistique-techniques et artistiques de soutien et seulement pour les fonctions directement liées à l'organisation d'événements.

<sup>16</sup> Lorsque le contingent est dépassé ou que la Dimona est tardive, l'ONSS requalifie l'étudiant en travailleur ordinaire et des cotisations de sécurité sociale ordinaires seront calculées sur la rémunération réelle de celui-ci.

<sup>17</sup> L'aidant indépendant aide ou supplée un indépendant personne physique dans sa profession sans être lié par un contrat de travail. Le Secrétariat social UCM gère seulement les aidants indépendants familiaux, c'est-à-dire qui cohabitent avec l'indépendant aidé. Pour les aidants indépendants non familiaux, adressez-vous à la Caisse d'assurances sociales. En cas d'acquisition ou perte de ce statut, informez votre gestionnaire dans les plus brefs délais.

<sup>18</sup> L'accueillant d'enfant engagé pour l'accueil d'enfants dans une habitation en Fédération Wallonie-Bruxelles pour doit avoir le statut salarié et être engagé sous contrat de travail à domicile et ressortir de la Commission paritaire 331 (en Région flamande – si l'employeur participe au projet novateur de garde d'enfants) et 332 (en Fédération Wallonie-Bruxelles). L'employeur ne bénéficie pas de la RGC gardiens d'enfants pour ces travailleurs.

<sup>19</sup> Est considéré comme gens de maison le travailleur occupé, en dehors de contrat de domestique, principalement à des travaux manuels ou intellectuels, dedans ou dehors, pour les besoins privés de l'employeur ou de sa famille. Ce travailleur n'est pas assujéti à l'ONSS si les conditions cumulatives suivantes sont réunies : il effectue des activités autres que ménagères manuelles, il n'exerce pas son activité professionnellement, les prestations n'excèdent pas 8 heures/semaine auprès d'un/plusieurs employeur(s).

<sup>20</sup> Il s'agit du personnel subsidié un budget personnalisé (Persoonsvolgend Budget - PVB) ou un budget d'assistance personnelle (Persoonlijk Assistentiebudget - PAB) octroyé par le Gouvernement flamand.

<sup>21</sup> Est « qualifié » le stagiaire qui, dans la profession faisant l'objet de la convention, est titulaire d'un certificat d'apprentissage ou d'un certificat de qualification de 4<sup>ème</sup> année technique ou de 6<sup>ème</sup> année professionnelle ou d'un titre reconnu comme équivalent. A contrario, est « non qualifié » le stagiaire inscrit en année préparatoire ou en 1<sup>ère</sup> année de formation chef d'entreprise sans être titulaire d'un des titres repris ci-dessus.

<sup>22</sup> Cochez « oui » seulement si le travailleur exerce à titre principal, dans le cadre du contrat, la fonction reconnue par l'AJP (journaliste, chroniqueur, éditorialiste, reporter, rédacteur en chef, secrétaire de rédaction, correspondant à l'étranger, présentateur de journal télévisé...). En cas d'acquisition ou perte de cette reconnaissance, informez votre gestionnaire dans les plus brefs délais.

<sup>23</sup> L'unité d'établissement est un lieu géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel l'activité est exercée. Chaque travailleur doit être rattaché à (aux) l'unité(s) d'établissement(s) où il effectue ses prestations. L'ONSS annule d'office les réductions de cotisations et, même en cas d'absence de réductions, applique des sanctions administratives si l'unité d'établissement n'est pas correctement identifiée à la BCE ou est incomplète ou si le travailleur n'est pas rattaché à une unité d'établissement.

<sup>24</sup> Les travailleurs itinérants (représentants de commerce, personnel des services de transport, travailleurs détachés temporairement à l'étranger...) sont rattachés à l'unité d'établissement dont ils reçoivent leurs instructions et à laquelle ils doivent faire rapport. La notion d'itinérant doit néanmoins apparaître sur les documents sociaux. Si vous ne mentionnez pas le caractère itinérant de la fonction, le travailleur est considéré comme sédentaire.

<sup>25</sup> Les commissions paritaires déterminent la rémunération minimale à laquelle le travailleur a droit. Pour plus de renseignements, consultez les Infos sectorielles disponibles sur [appipay](http://appipay) ou contactez votre gestionnaire.

<sup>26</sup> Le travailleur flexi-job a droit à une rémunération minimale, mai majorée du pécule simple de vacances (flexi-pécule). Le flexi-pécule est payé en même temps que le salaire. Indiquez uniquement le montant du salaire de base, sans tenir compte du flexi-pécule, nous nous chargeons de calculer le flexi-pécule.

<sup>27</sup> L'employeur qui engage un demandeur d'emploi âgé de 18 à moins de 21 ans, sans expérience professionnelle, dans le cadre d'un contrat de travail d'au moins un mi-temps, peut réduire le salaire brut d'un certain pourcentage, moyennant l'octroi d'un complément mensuel net au jeune. Plusieurs conditions et formalités doivent être respectées. Pour plus de renseignements, contactez votre gestionnaire.

<sup>28</sup> La rémunération doit être payée en monnaie scripturale. Le paiement de la main à la main est autorisé seulement pour les travailleurs occasionnels occupés dans les commissions paritaires 144, 145 et 324.

<sup>29</sup> La rémunération doit être payée à intervalles réguliers au moins mensuels pour les employés et les travailleurs payés à la tâche, au moins à 16 jours d'intervalle au plus pour les ouvriers. Des règles spécifiques existent pour le paiement des commissions et des participations aux bénéfices ou autres prestations similaires.

<sup>30</sup> Certaines commissions paritaires prévoient une rémunération minimale en fonction de l'expérience professionnelle (réelle ou assimilée), exprimée en années et en mois. A défaut d'informations de votre part, il est tenu compte de l'ancienneté du travailleur au sein de votre entreprise. Pour plus de renseignements, consultez les Infos sectorielles disponibles sur [appipay](http://appipay) ou contactez votre gestionnaire.

<sup>31</sup> L'engagement sous contrat flexi-job d'un maître-nageur dans des piscines et étangs de natation accessibles au public ou sur la plage est possible seulement si ce travailleur est titulaire d'un certificat de maître-nageur sauveteur, c'est-à-dire d'un Brevet en sauvetage aquatique. Ce statut est possible seulement dans les Commissions paritaires suivantes : 152, 225, 314, 329 et 333.

Nom du travailleur : .....

<sup>32</sup> Les employeurs qualifiés de « multirisque » par la compagnie d'assurance doivent mentionner le code risque du travailleur selon les indications suivantes : ouvrier sans déplacement et/ou en atelier (001), ouvrier sur chantier (002), concierge (003), femme d'ouvrage, nettoyeur, personnel d'entretien (004), personnel de cuisine hors Ho.Re.Ca (005), chauffeur (006). Employé sans déplacement (401), employé avec missions extérieures occasionnelles (402), employé avec missions extérieures fréquentes (403), représentant/itinérant/coursier (404), employé avec travaux manuels et/ou contremaître (405), employé à domicile (406), personnel soignant (407), vendeur (408).

<sup>33</sup> Une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de la nature de l'industrie ou de la profession. Cette partie ne peut excéder un certain pourcentage de la rémunération totale brute. Sont des avantages en nature le logement, l'énergie (ex. : gaz, électricité, eau, chauffage, combustibles), la jouissance d'un terrain, la nourriture consommée sur le lieu de travail, les outils et vêtements de travail ainsi que les matières et matériaux nécessaires au travail mis à disposition par l'employeur pour l'usage privé du travailleur. Pour plus de renseignements, contactez votre gestionnaire.

<sup>34</sup> Une cotisation patronale spéciale est due à l'ONSS sur les versements effectués par l'employeur dans le cadre d'une assurance-groupe auprès des compagnies d'assurances et Fonds sectoriels de pension. Une cotisation patronale spéciale de 3% est également due, pour le 4ème trimestre, si la somme de la pension légale et des réserves acquises (ou afférentes à la pension complémentaire de retraite/survie divisées par le coefficient de conversion) dépasse l'objectif de pension du travailleur. Pour que ces cotisations soient correctement calculées, communiquez à votre gestionnaire les informations reprises sur le document justificatif transmis par la Compagnie d'assurances, le Fonds ou disponible sur [www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/db2p/index.htm](http://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/db2p/index.htm).

<sup>35</sup> Vos obligations en matière de frais de transport varient en fonction de votre commission paritaire et du/des moyen(s) de transport utilisé(s) par le travailleur. Au minimum, tout déplacement en transport en commun ouvre le droit à une intervention de l'employeur. A défaut d'information de votre part quant au(x) moyen(s) de locomotion, il est tenu compte d'un moyen de transport privé. Si vous n'indiquez ni le nombre de kilomètres d'un aller simple entre le domicile et le lieu de travail fixe, ni le montant fixe que vous lui octroyez, aucune intervention n'est calculée ni déclarée. Pour davantage d'informations consultez l'**Info sociale – Les frais de déplacement**, disponible sur [appipay](http://appipay) ou téléchargez-la gratuitement sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>36</sup> Une cotisation CO2 est due à l'ONSS sur le véhicule de société mis à disposition d'un travailleur pour un usage privé. Le montant de la cotisation est basé sur le taux d'émission CO2 du véhicule et est due indépendamment d'une éventuelle contribution financière du travailleur. Fiscalement, l'utilisation privée du véhicule de société par un travailleur ou dirigeant d'entreprise doit être déclarée comme avantage de toute nature. Des règles particulières s'appliquent pour les véhicules hybrides. Pour plus de renseignements, consultez l'**Info sociale – Les véhicules de société**, disponible sur [appipay](http://appipay) ou sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>37</sup> En cas de véhicule hybride, mentionnez le carburant utilisé par le moteur thermique (essence ou diesel) ainsi que le mode de propulsion alternatif (électricité ou LPG).

<sup>38</sup> Par véhicule utilitaire, il y a lieu d'entendre tout véhicule tombant dans le champ d'application de la cotisation de solidarité mais qualifié par le fisc de camionnette. Ainsi, un véhicule dont la banquette arrière est convertible en une plate-forme de chargement est un véhicule ordinaire (voiture pour usage mixte) et un véhicule avec un espace de chargement à l'arrière, sans fenêtre et dans lequel aucun passager ne peut (légalement) être transporté, est un véhicule utilitaire.

<sup>39</sup> Uniquement en cas de véhicule hybride acheté au plus tôt le 01/01/2018 et équipé d'une batterie électrique rechargeable par connexion à une source d'alimentation externe et d'une capacité max. de 0,5 kWh/100 kg du véhicule ou avec un taux d'émission CO2 supérieur à 50 g/km (« faux hybride fiscal »), mentionnez le taux d'émission CO2 du véhicule correspondant utilisant uniquement un moteur thermique. En l'absence de véhicule correspondant, multipliez le taux d'émission CO2 du véhicule hybride par 2,5. Pour plus de renseignements, consultez l'**Info sociale – Les véhicules de société**, disponible sur [appipay](http://appipay) ou sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>40</sup> La pension libre complémentaire pour travailleurs salariés est un plan de pension individuel souscrit par le travailleur salarié auprès de la compagnie d'assurances de son choix. Les contributions au plan de pension doivent être retenues par l'employeur sur la rémunération nette du travailleur et versées, par l'employeur, à la compagnie d'assurances. Le Secrétariat social UCM calcule la retenue sur la rémunération nette du travailleur mais le versement de celle-ci à la compagnie d'assurance relève de la responsabilité exclusive de l'employeur.

<sup>41</sup> Tout horaire doit être prévu au règlement de travail. Les horaires variables doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins 5 jours ouvrables à l'avance par affichage.

<sup>42</sup> Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être conclu par écrit. En principe, l'occupation minimale est d'1/3 temps par rapport au temps plein dans l'entreprise et chaque période de travail doit être de 3 heures continues. Pour plus de renseignements, consultez l'**Info sociale – Le temps partiel**, disponible sur [appipay](http://appipay) ou sur [ucm.be/documents/gestion-du-personnel](http://ucm.be/documents/gestion-du-personnel).

<sup>43</sup> Moyennant le respect de plusieurs formalités, il est possible de déroger aux dispositions sur la durée du travail en ce qui concerne la durée normale du travail, l'interdiction de travailler le dimanche ou un jour férié et l'interdiction du travail de nuit. Des spécificités existent dans le secteur de la construction. Pour plus de renseignements contactez votre gestionnaire.

<sup>44</sup> Les réductions de cotisations sociales sont déterminées par rapport à la région dans laquelle se situe l'unité d'établissement à laquelle le travailleur est rattaché; les allocations de travail sont déterminées en fonction du domicile du travailleur.

En Wallonie, vérifiez si les conditions d'octroi de l'aide sont remplies en consultant au plus tôt la veille de l'entrée en service la base de données sur <https://www.leforem.be/entreprises.html> et communiquez-en une copie à votre gestionnaire. Si vous bénéficiez de l'aide Tremplin 24 mois+ pour votre travailleur, celle-ci peut être cumulée avec l'aide Impulsion 12+.

L'aide Tremplin 24 mois+ ne se cumule pas avec les autres aides. Pour bénéficier des aides impulsion – 25 ans et/ou impulsion 12+, Le demandeur d'emploi doit être engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de minimum 2 mois et, en cas de réengagement, une nouvelle demande d'impulsion doit être introduite par le travailleur auprès de son bureau de paiement. Si le travailleur est domicilié en région bruxelloise, il doit être en possession de l'attestation « activa.Brussels » et « activa.Brussels aptitude réduite » délivrées par Actiris.

Pour bénéficier de l'« activa.Brussels », le contrat de travail doit être d'au moins 6 mois et prévoir au minimum à mi-temps. Des conditions spécifiques s'appliquent en cas de réengagement ou de réduction du temps de travail en-deçà du mi-temps. Pour plus de renseignements, contactez votre gestionnaire.

En Flandre, les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés demandeurs d'emploi inoccupés doivent ouvrir un dossier électronique auprès du VDAB.

Si la décision d'octroi de l'aide notifiée par le biais du C202 ne correspond pas aux informations transmises à votre gestionnaire lors de l'engagement, informez-en votre gestionnaire dans les plus brefs délais.

<sup>45</sup> L'aide Sesam n'est pas cumulable avec des interventions dans le net du travailleur (ex. Impulsion 12+ ou -25, activa.Brussels...). Si le travailleur engagé remplace un travailleur qui bénéficiait de l'aide Sesam, indiquez la date de début du plan du travailleur remplacé.

<sup>46</sup> La notion ECOSOC regroupe la prime de transition et la prime d'insertion pour les entreprises d'insertion situées en région de Bruxelles Capitale. L'aide ECOSOC n'est pas cumulable avec des interventions dans le net du travailleur (ex. activa.Brussels, Sesam...).

<sup>47</sup> Cette aide est supprimée au 01/07/2024. L'employeur peut continuer à en bénéficier, après le 30/06/2024, pour les contrats en cours (au maximum jusqu'au 1<sup>er</sup> trimestre 2026 inclus) ou les contrats terminés avant le 30/06/2024 si le travailleur est réengagé dans les 4 trimestres suivants.

<sup>48</sup> Cette aide est supprimée au 01/07/2024. L'employeur peut continuer à en bénéficier pour les travailleurs ayant au moins 62 ans au 30/06/2024 (au maximum jusqu'au 2ème trimestre 2028 inclus).

<sup>49</sup> Les dispenses de versement du précompte professionnel sont calculées et déclarées à concurrence du montant maximum du précompte professionnel dû pour la période concernée. Tenez à la disposition du SPF Finances la liste nominative des travailleurs pour lesquels vous demandez l'application des dispenses et les preuves que vous respectez toutes les conditions pour bénéficier des dispenses (ex. : livres de comptes, bilan de la société, relevé des pointages sur projet, copie de diplôme du travailleur...).

<sup>50</sup> Les projets et/ou programmes de recherche et développement entrent en ligne de compte pour la dispense de versement de précompte professionnel s'ils sont inscrits auprès du Service public fédéral de programmation Politique et scientifique avant la date du début de ces projets/programmes. Cette inscription peut être réalisée online sur [https://www.belspo.be/belspo/fiscal/index\\_fisc\\_fr.htm](https://www.belspo.be/belspo/fiscal/index_fisc_fr.htm)

<sup>51</sup> Indiquez le code qui se réfère à votre situation : université, haute école et Fonds de recherche (05), institution scientifique agréé (07), société privée avec convention de partenariat (09), YIC et le contrat ne se réfère pas à docteur ou masters (31), docteurs (32) ou masters (33) ou bacheliers (34) occupés par d'autres types d'entreprises ou une YIC pour les bacheliers.

<sup>52</sup> La dispense de précompte professionnel pour travail en continu concerne seulement les entreprises du secteur marchand, où le travail est effectué en au moins 4 équipes comprenant 2 travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur, qui assurent une occupation continue tout au long de la semaine et le week-end, et qui se succèdent sans interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières où le temps de fonctionnement durant lequel l'entreprise opère est d'au moins 160 heures/semaine.