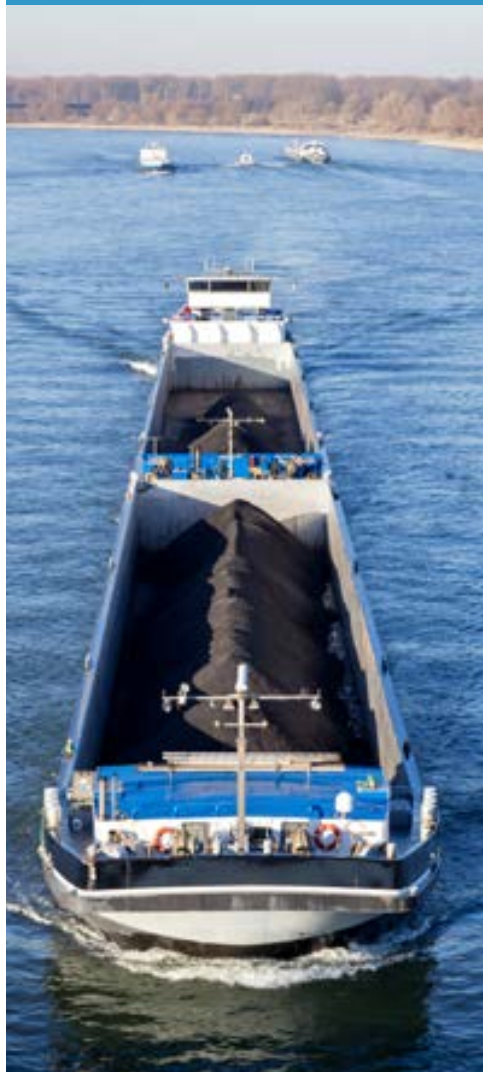




LA BATELLERIE REPREND SA PLACE SUR LA SCÈNE ÉCONOMIQUE



FRB·FRI

FONDS POUR LA BATELLERIE RHÉNANE ET INTÉRIÈRE





AVANT-PROPOS



Le secteur de la batellerie occupe une place de plus en plus importante. D'année en année, de plus en plus de marchandises mais aussi de plus en plus de passagers sont transportés sur nos voies navigables. Cette évolution se consolidera sans aucun doute dans les années qui viennent. Aussi bien la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale que la Flandre mettent la promotion de la navigation intérieure en haut de leur agenda.

La politique concernant la navigation intérieure bénéficie du soutien des **Régions** (la Région Wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région flamande) ainsi que d'un certain nombre de mesures relevant **du pouvoir fédéral**. Cela signifie donc que des mesures de soutien ont essentiellement pour but d'aider les entreprises battant le pavillon/réglementation belge.

Dans tout ce processus, le **Fonds pour la navigation rhénane et intérieure (FRI)** joue un rôle crucial. En effet, le FRI est le Fonds de sécurité d'existence pour toutes les entreprises et tous les travailleurs relevant de la commission paritaire de la batellerie (CP n° 139). Ce fonds est composé paritairement par les représentants des employeurs et des travailleurs et a pour mission de soutenir tous les employeurs et tous les travailleurs du secteur.

Le FRI assure toute une série d'interventions au profit aussi bien des employeurs que des travailleurs et suite à **ce plan de relance**, d'autres interventions entreront encore en vigueur. Il va de soi que cela ne s'applique qu'aux entreprises dont le personnel est inscrit sous le pavillon belge.

Pour des raisons historiques, des bateliers ont fait le choix de ne plus battre le pavillon belge. Les charges salariales trop importantes, savez-vous ...

Mais est-ce bien le cas ? Dans cette brochure, nous dressons un tableau correct et honnête démystifiant les clichés et les demi-vérités. Il est important de savoir que **toutes les mesures énumérées dans cette brochure concernent les entrepreneurs établis à Bruxelles ou en Wallonie**. Les mesures fédérales sont bien entendu aussi d'application dans la partie flamande du pays, mais cette Région a élaboré d'autres mesures pour les stages et les groupes cible comme les jeunes, les mentors et les travailleurs âgés.

Les entreprises de la batellerie qui cherchent une occasion pour grandir trouveront dans cette brochure bien d'autres mesures pour les aider.

Ces dernières années, le gouvernement fédéral a diminué fortement les cotisations sociales patronales de sécurité sociale, au moyen du **"tax shift"**, et ce en vue de promouvoir l'emploi. Ce programme prévoyait plusieurs étapes : à partir de 2019, le taux de base dû pour la sécurité sociale a été systématiquement réduit de 32,40 % à 25 %, soit une baisse de pas moins de 7,4 % du coût du travail.

D'autre part, il y a toute une **série de mesures** que peuvent utiliser les entrepreneurs belges pour réduire les coûts du travail, non seulement à l'embauche ou en cas de formation ; il y a aussi des réductions ONSS ainsi que des interventions fiscales qui sont accordées.

L'étranger ou un autre secteur, sont-ils moins chers ? Et que ratent les entrepreneurs belges qui inscrivent leur personnel dans d'autres pays ou secteurs ? Nous énumérons tous les avantages dans la présente brochure, allant des mesures sectorielles en passant par les interventions fédérales, wallonnes/bruxelloises.

Nous vivons dans une époque caractérisée par le concept **"think global, work local"**. Les entrepreneurs qui travaillent depuis de nombreuses années dans le cadre belge en recueillent effectivement les fruits. Ceux qui ne le font pas sont de plus en plus souvent montrés du doigt par l'opinion publique. L'importance de l'**entreprise socialement responsable** augmente jour après jour. Dans cette brochure nous énumérons toutes les raisons importantes pour vous aider à mener une politique sage et intelligente.

D'ailleurs, nous sommes prêts à vous aider si vous le souhaitez.

Anvers
14 juin 2022

Nous assurons toujours un suivi de toutes les adaptations/évolutions, et vous les trouverez sur www.frb-fri.be

Au nom de Conseil d'administration

Jacques Kerkhof
Président

Peter Van den abbeele
Vice-président

Raf Burm
Administrateur

Joris Kerkhofs
Administrateur

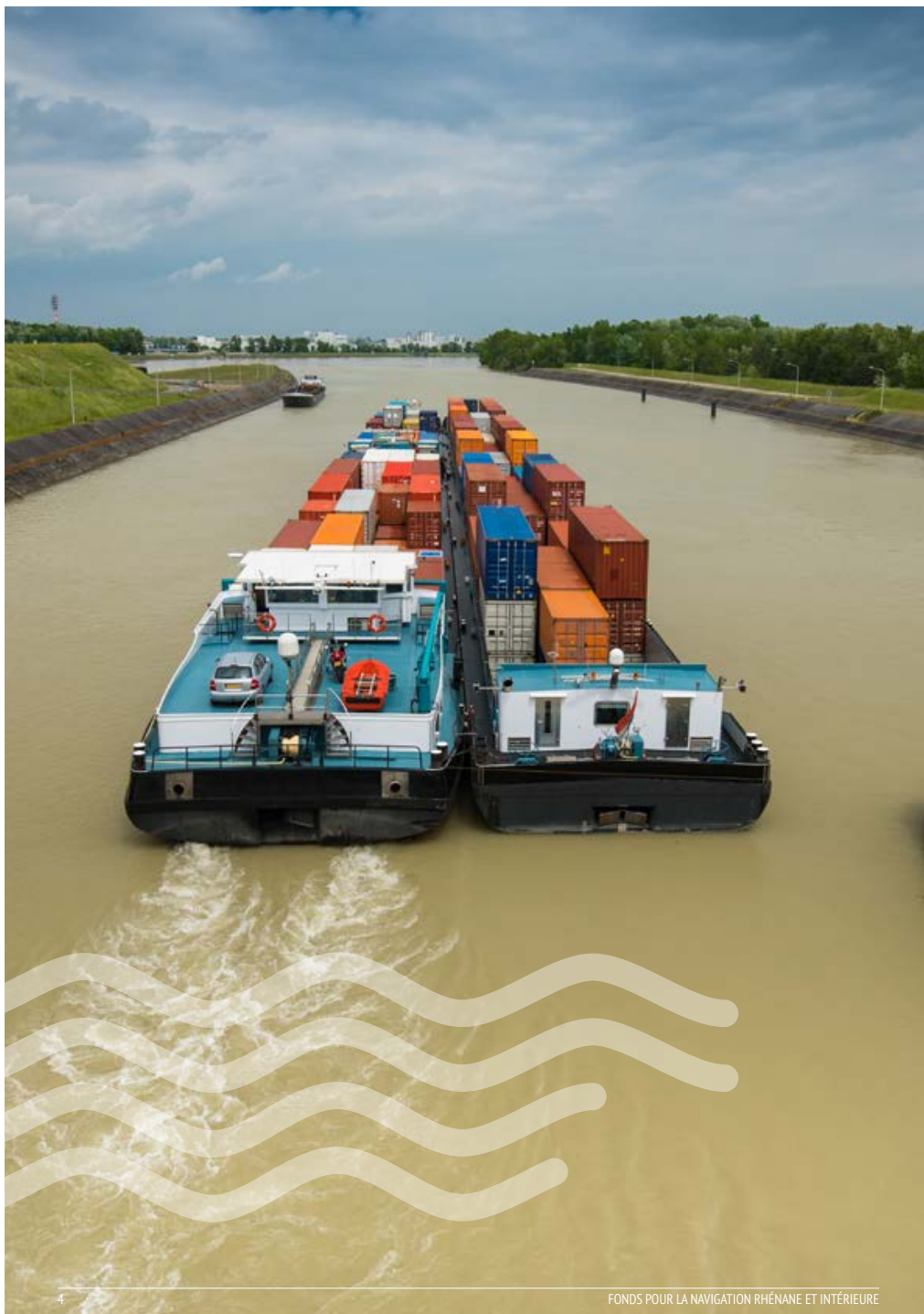
Patrick Van Drom
Administrateur

Thierry Van Steenberghe
Administrateur

TABLE DES MATIÈRES



- 7 | **Aperçu des mesures pour les employeurs existants et “nouveaux”**
 - 7 | Réduction groupe cible pour vos six premiers travailleurs (Fédéral)
 - 7 | Navigation en système : subside fiscal (Fédéral)
 - 8 | Dispense du versement du précompte professionnel pour travail en équipes et travail de nuit ou travail continu (Fédéral)
 - 8 | Dispense du versement du précompte professionnel pour formation (Fédéral)
 - 8 | Primes pour employeurs qui offrent des places de stage (Fédéral)
 - 10 | Réduction groupe cible pour les jeunes (Wallonie et Bruxelles)
 - 14 | Réduction groupe cible pour travailleurs âgés (Wallonie et Région de Bruxelles-Capitale)
 - 16 | Intervention sectorielle pour formations (FRI)
 - 17 | Subside salarial sectoriel à l'embauche du 7^{ème} jusqu'au 12^{ème} travailleur compris à partir du 1er juillet 2022 (FRI)
 - 18 | Prime d'embauche sectorielle pour les diplômés de l'enseignement de la navigation intérieure à partir du 1er juillet 2022 (FRI)
- 21 | **Comparaison avec d'autres secteurs - Qu'est-ce qui est versé au FRI et que recevez-vous en retour ?**
 - 22 | Coût comparatif Fonds social CP nr 139-200
- 24 | **Comparaison avec le Grand-Duché de Luxembourg**
 - 24 | Un exemple fictif élaboré : une compagnie de navigation intérieure avec 2 navires dans le système de navigation sur une base nette
- 27 | **Conclusion**
- 28 | **Exemple élaboré de ce que cela peut signifier pour vous**





APERÇU DES MESURES POUR LES EMPLOYEURS EXISTANTS ET “NOUVEAUX”.



RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR VOS SIX PREMIERS TRAVAILLEURS (FÉDÉRAL)

Grâce à cette réduction groupe cible fédérale, les “nouveaux” employeurs bénéficient pour le **premier travailleur qu'ils engagent d'une dispense presque complète des cotisations ONSS patronales**, sans limite dans le temps (jusqu'à un salaire brut de maximum € 5.300 par mois).

Pour les **cinq travailleurs suivants**, cette réduction groupe cible accorde une réduction de **€ 1.550 à € 450 par trimestre**, et ce limitée à treize trimestres maximum.

De plus, cette mesure prévoit aussi une intervention dans les frais de votre secrétariat social pour lequel une réduction groupe cible est demandée pour le premier travailleur.

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, repris plus loin dans cette brochure à la page 28, vous trouverez ce que cette mesure signifie concrètement en euros.

Vous trouverez plus d'informations sur cette mesure en cliquant sur le lien suivant : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html

NAVIGATION EN SYSTÈME : SUBSIDE FISCAL (FÉDÉRAL)

Le 1er janvier 2019, la navigation en système a été reconnue (spécifiquement et **uniquement pour la navigation intérieure – CP n° 139**) comme étant une forme spécifique de travail en équipes qui bénéficie d'une dispense partielle du versement du précompte professionnel.

La navigation intérieure est un secteur caractérisé par un temps de travail variable. A cela s'ajoute qu'un bateau se déplace aussi en dehors de la Belgique, de sorte que le personnel ne travaille pas seulement à bord, il a aussi son habitation sur le bateau. Ces conditions de travail ont amené les travailleurs de la navigation intérieure à demander de créer un système où une période à bord est suivie par une période

à terre, tandis que le travailleur bénéficie d'une compensation pour les heures supplémentaires prestées au cours de la période à bord.

En raison des conditions de travail spécifiques caractéristiques de la navigation en système, cette mesure de faveur, la dispense partielle du versement du précompte professionnel pour le travail de nuit et le travail en équipes, a été élargie depuis le 1er janvier 2019 (Loi du 23 mars 2019) à la **navigation en système**, et ce grâce notamment au travail fourni par le **Fonds**.

L'employeur qui occupe des travailleurs qui répondent à ces conditions, bénéficie de la

dispense partielle du versement du précompte professionnel de **22,8 % du salaire imposable**.

Par ailleurs, cette mesure est **cumulable** avec la réduction fédérale pour groupes cibles, dont question ci-dessus, pour les six premiers travailleurs.

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros.

Vous trouverez plus d'informations sur cette mesure en cliquant sur le lien <https://frb-frb.be/fr/pour-employeurs/reduction-couts-salariaux>.

DISPENSE DU VERSEMENT DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL POUR TRAVAIL EN ÉQUIPES ET TRAVAIL DE NUIT OU TRAVAIL CONTINU (FÉDÉRAL)

Les employeurs qui ne recourent pas au système en navigation exposé au point 2.2, sont dispensés du versement d'une partie du précompte professionnel retenue sur le salaire des travailleurs qui travaillent en équipes ou font du travail de nuit.

Pour les entreprises qui ont recours au travail de nuit ou au travail en équipes, la dispense (comme dans la navigation en système) est égale à **22,8 % du salaire imposable global**, y compris les primes pour travail en équipes ou pour travail de nuit.

Pour les entreprises qui ont recours à un régime de travail en continu, la dispense est de **25 % du salaire imposable global**.

Soulignons encore que cette mesure est cumulable avec la réduction fédérale groupe cible pour les six premiers travailleurs.

Vous trouverez plus d'informations en cliquant sur le lien suivant : https://finances.belgium.be/fr/experts_partenaires/secretariats_sociaux_autres_societes_service/precompte_professionnel/dispenses/travail-equipe-nuit-continu-immobilier-en-equipe/systeme_de_travail_en_continu

DISPENSE DU VERSEMENT DU PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL POUR FORMATION (FÉDÉRAL)

La dispense est égale à **11,75 %** de l'ensemble des **rémunérations imposables** prises en considération. La rémunération imposable prise en considération est limitée à € 3.500 par travailleur (occupé à plein temps).

Mais attention : les formations n'entrent pas toutes en considération.

Il n'y a **pas d'interdiction de cumul**, en d'autres termes, cette dispense peut être combinée avec d'autres dispenses du versement du précompte professionnel.

Vous trouverez plus d'informations en cliquant sur le lien suivant : <https://finances.belgium.be/fr/loi-programme/formation-travailleurs>

PRIMES POUR EMPLOYEURS QUI OFFRENT DES PLACES DE STAGE (FÉDÉRAL)

L'Institut pour le Transport par la Batellerie (ITB) offre un soutien financier aux entreprises qui font appel à un mentor. Il s'agit concrètement de mentors qui accompagnent des jeunes inscrits pour les formations de la batellerie de l'Ecole de batellerie à Anvers ou l'Ecole de Batellerie à Huy et qui doivent faire un stage.

Les formations de la batellerie à plein temps comme celles dispensées par Syntra Midden-Vlaanderen et par l'enseignement pour adultes entrent également en considération. Ce subside de **€ 250 bruts par mois** est octroyé pendant **maximum dix mois par année (scolaire)**.

Vous trouverez le formulaire de demande sur le site internet de l'ITB : www.itb-info.be.



RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR LES JEUNES (WALLONIE ET BRUXELLES)

Impulsion -25 ans (Région Wallonie)

Depuis le 1er juillet 2017, la Région Wallonie est dotée d'un nouveau dispositif d'activation des allocations : Impulsion -25 ans.

Les jeunes travailleurs engagés à partir du 1er juillet 2017 bénéficient sous certaines conditions d'une allocation de travail que l'employeur pourra déduire de leur salaire net.

Le jeune doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes la veille de la date de son entrée en service :

- ~ être demandeur d'emploi inoccupé au moment de l'engagement ;
- ~ être âgé de moins de 25 ans ;
- ~ être :
 - soit peu qualifié¹ ;
 - soit moyennement qualifié² ET inoccupé depuis au moins 6 mois ;
- ~ avoir sa résidence principale en région wallonne de langue française (exclusion de la Com. germ.).

Conditions cumulatives à remplir pour donner droit à l'avantage	Condition statut	demandeur d'emploi inoccupé
	Condition d'âge	moins de 25 ans
	Condition de qualification	soit peu qualifié
		soit moyennement qualifié ET inoccupé depuis au moins 6 mois
	Condition de résidence	résidence principale en région wallonne de langue française

¹ Il ne possède pas de certificat ou de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou de certificat ou diplôme équivalent. Pour la condition de diplôme la veille de l'entrée en service, le Forem se fondera sur la déclaration du travailleur (pas encore de source authentique pour les diplômes en Communauté française).

² Il possède au maximum un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou un certificat ou diplôme équivalent. Pour la condition de diplôme la veille de l'entrée en service, le Forem se fondera sur la déclaration du travailleur (pas encore de source authentique pour les diplômes en Communauté française).

Aide

Le jeune qui répond aux conditions bénéficie d'une allocation de travail pendant 36 mois maximum et jusque 28 ans maximum, à dater de l'entrée en service :

- ~ pendant les 24 premiers mois, l'allocation de travail est de 500 € ;
- ~ du 25ème au 30ème mois, l'allocation de travail est de 250 € ;
- ~ du 31ème au 36ème mois, l'allocation de travail est de 125 €.

L'allocation de travail est une intervention dans la rémunération nette du travailleur pour un mois déterminé. L'employeur pourra donc déduire le montant de l'allocation du net à verser au travailleur.

Aperçu schématique de l'aide

Le jeune est/a... ;	Condition statut	demandeur d'emploi inoccupé
	Condition d'âge	moins de 25 ans
	Condition de qualification	soit peu qualifié
		soit moyennement qualifié ET inoccupé depuis au moins 6 mois
Alors il ouvre le droit à une allocation de travail pendant maximum 36 mois... jusque maximum 28 ans	Condition de résidence	résidence principale en région wallonne de langue française
	pendant 24 mois	500 €/mois
	pendant les 6 mois suivants	250 €/mois
	pendant les 6 mois suivants	125 €/mois

Nouveauté : le complément Impulsion 2022

Dans le cadre du Plan de relance et de reconstruction de la Wallonie, le Gouvernement wallon a décidé d'octroyer un complément aux entreprises qui engagent de nouveaux travailleurs éligibles à l'aide Impulsion - 25 ans. Concrètement, pour tout engagement à partir de 2022 d'un nouveau travailleur (aucun lien contractuel préalable en 2021 entre les parties) en Impulsion - 25 ans, l'employeur bénéficiera d'une aide complémentaire de 100 € pour un temps plein (proratisé si temps partiel) et par mois durant toute l'année 2022.

Cette subvention sera versée directement à l'employeur par tranche en 2022 et 2023. Les employeurs bénéficiaires seront automatiquement avertis par le Forem à partir du 3ème trimestre 2022 (pour les contrats débutés durant le 1er trimestre 2022). Un formulaire en ligne sera alors disponible afin de pouvoir communiquer les quelques informations nécessaires (prestations).

Activa Générique (Région de Bruxelles-Capitale)

Depuis le 1er octobre 2017, les nouvelles aides allouées dans le cadre des mesures Activa prennent la seule forme d'allocations de travail (suppression des réductions de cotisations patronales).

Les employeurs visés par la mesure Activa générique sont les employeurs qui occupent du personnel assujetti à la sécurité sociale.

Le travailleur doit être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale et satisfaire simultanément aux conditions suivantes au moment de l'entrée en service :

- ~ Il est inscrit auprès d'Actiris comme demandeur d'emploi inoccupé pendant au moins 312 jours au moment de la demande ou la veille de l'entrée en service et des dix-huit mois calendrier qui précèdent;
- ~ il n'est plus soumis à l'obligation scolaire ;
- ~ il n'a pas encore atteint l'âge légal de la pension.

Certains travailleurs sont dispensés de la période d'inoccupation de 312 jours. Ils pourront donc directement accéder à l'aide Activa :

1. le demandeur d'emploi inoccupé âgé de moins de 30 ans et qui ne dispose pas de diplôme ou de certificat supérieur à celui de l'enseignement secondaire inférieur ;
2. le demandeur d'emploi inoccupé âgé de 57 ans ou plus ;
3. le demandeur d'emploi ayant terminé un contrat d'insertion ;
4. le demandeur d'emploi ayant terminé un contrat article 60 ou 61 (mise à l'emploi CPAS) ;
5. le demandeur ayant terminé un contrat de travail d'économie sociale (PTP/SINE) ;
6. le demandeur d'emploi ayant terminé un contrat dans le cadre du dispositif d'emploi formatif pour jeunes
7. le demandeur d'emploi inoccupé ayant été occupé, pendant au moins 6 mois, dans le cadre d'un stage first ;
8. le demandeur d'emploi inoccupé à la suite d'une FPI/IBO ;
9. le demandeur d'emploi inoccupé ayant suivi avec succès une formation professionnelle qualifiante ou ayant obtenu un titre via la validation des compétences;
10. le demandeur d'emploi inoccupé ayant suivi avec succès une formation en alternance ;
11. le demandeur d'emploi inoccupé qui a été licencié à la suite de la suppression d'un poste ACS ;
12. le demandeur d'emploi inoccupé licencié dans le cadre d'une restructuration ou suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise.

Le demandeur d'emploi inoccupé ne peut avoir été occupé durant plus de six mois auprès d'un employeur dans le cadre d'un contrat de travail entre la fin des occupations visées au 3° à 12° et la demande de carte Activa.

Les parties doivent conclure un contrat de travail, au minimum à mi-temps et pour une durée minimale de six mois.

Aide

L'aide consiste en une allocation de travail déduite des salaires nets des mois concernés.

L'aide est accordée durant un maximum de 30 mois calendrier à partir de la date d'entrée en service.

Le montant de l'allocation de travail s'élève, par mois calendrier, à :

- ~ 350 € durant les 6 premiers mois (en ce compris, le mois de l'entrée en service) ;
- ~ 800 € durant les 12 mois suivants
- ~ 350 € durant les 12 mois suivants

Tableau

30 mois		
6 mois	12 mois	12 mois
€ 350	€ 800	€ 350

Les montants précités bénéficient aux travailleurs engagés à temps plein. Lorsque l'engagement du demandeur d'emploi inoccupé est à temps partiel, les montants des allocations de travail sont proportionnellement réduits.

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros.

Prime tuteur (Région de Bruxelles-Capitale)

La prime tuteur s'adresse aux employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale qui accueillent des apprenants en alternance et qui désignent un tuteur pour les accompagner. L'employeur peut bénéficier d'une prime correspondant à 1.750 € par période de 12 mois. Cette prime est accordée pour chaque tuteur qui accompagne au minimum 1 et au maximum 4 apprenants simultanément durant une période de 6 mois au moins. L'employeur peut bénéficier d'une seule prime par tuteur.

Aide

Concrètement, le montant de la prime est 1.750 € par apprenant (jusqu'à 4 apprenants).

Plus d'info : <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/formation-en-alternance/>



RÉDUCTION GROUPE CIBLE POUR TRAVAILLEURS ÂGÉS (WALLONIE ET RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE)

RGC travailleurs âgés (55+) = impulsion 55+ (région wallonne)

Applicable à tous les employeurs qui occupent des travailleurs assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale.

Le demandeur d'emploi ou le travailleur doit :

- ~ être âgé d'au moins 55 ans au dernier jour du trimestre et max l'âge légal de la pension au dernier jour du trimestre ;
- ~ avoir un salaire trimestriel de référence inférieur au plafond salarial arrêté par le Gouvernement (15.091,79 €) ;
- ~ le travailleur doit fournir des prestations de travail effectives pendant le trimestre.

Aide

Age au dernier jour du trimestre	Forfait de réduction
55 - 57 ans	€ 400 / trimestre
58 - 61 ans	€ 1.000 / trimestre
62 ans - âge légal de la pension	€ 1.500 / trimestre

RGC travailleurs âgés (la Région de Bruxelles-Capitale)

Depuis le 1er octobre 2016, la Région de Bruxelles-Capitale a introduit une nouvelle réduction groupe-cible pour les travailleurs âgés.

Cette RGC est d'application pour les employeurs qui occupent, dans une unité d'établissement située en région bruxelloise, des travailleurs assujettis à toutes les branches de la sécurité sociale.

Seuls les travailleurs âgés d'au moins 57 ans dont le salaire trimestriel de référence du trimestre en cours n'est pas supérieur à 11.365,53 € entrent en considération

Aide

Age au dernier jour du trimestre	Montant de la réduction
57 ans	€ 1.000 / trimestre
58 - 61 ans	€ 1.000 / trimestre
64 ans	€ 1.000 / trimestre
65 ans et plus	/

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros.

S.F.S.A.M. (Région Wallonne)

Le dispositif SESAM est un incitant à l'embauche qui consiste en une subvention, annuelle et dégressive, octroyée durant maximum 3 ans, sous condition d'engager un demandeur d'emploi inoccupé inscrit au Forem.

Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise doit répondre cumulativement aux conditions suivantes :

- ~ être un indépendant, une micro entreprise ou une petite entreprise ;
- ~ avoir une unité d'établissement enregistrée auprès de la BCE située en région de langue française (= Wallonie à l'exception de la région de langue allemande) ;
- ~ être une entreprise qui, ayant déjà bénéficié de l'octroi d'une subvention SESAM durant les trois années précédant la réception de la nouvelle demande par l'administration, a complètement respecté les conditions d'obtention et les obligations de maintien de l'effectif de référence prescrites par le nouveau décret SESAM du 14 février 2019 ou l'ancien décret SESAM du 02 Mai 2013.

De manière synthétique, une petite entreprise est une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions EUR. Une micro-entreprise est une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions EUR.

Pour bénéficier de la subvention, l'entreprise doit engager un demandeur d'emploi qui, à la veille de son engagement, est inscrit auprès du Forem et se trouve dans une période d'inoccupation.

Aide

Montants de base

La subvention annuelle SESAM se présente comme suit :

	Montant octroyé (2022)
1 ^{ère} année	€ 10.845
2 ^{ème} année	€ 8.133
3 ^{ème} année	€ 5.423
Total	€ 24.401

Ces montants correspondent à un engagement à temps plein. Ils sont indexés en janvier de chaque année.

Majorations

La subvention est majorée annuellement d'un montant de € 2.711 € (montant 2022 pour un engagement à temps plein) lorsque cet engagement concerne un demandeur d'emploi inoccupé qui, à la date de l'engagement, se trouve dans l'une des situations suivantes :

- ~ n'a pas atteint l'âge de vingt-cinq ans ;
- ~ est âgé d'au-moins cinquante-cinq ans ;
- ~ n'est pas titulaire d'un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ;
- ~ a été enregistré auprès de l'Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles et a fait l'objet d'une décision d'intervention de la part de celle-ci en vertu des articles 275 et suivants du Code wallon de l'action sociale et de la santé ;
- ~ fait partie des trois premiers engagements réalisés par l'entreprise.

L'entreprise bénéficie au maximum, par travailleur et par année, d'une seule majoration.

Limites

1. L'entreprise bénéficie de l'octroi de la subvention pour maximum cinq équivalents temps plein **octroyés simultanément** : à la date de réception de la demande, une entreprise ayant déjà 5 octrois en cours de validité ne pourra plus recevoir un octroi supplémentaire même si elle n'a pas encore engagé 5 personnes sous SESAM.
2. La subvention SESAM est une aide de minimis. Or, les aides de minimis octroyées à une entreprise unique ne peuvent pas excéder un plafond de 200.000 euros sur une période de trois exercices fiscaux. Ce plafond est ramené à 100.000 euros pour les entreprises actives dans le secteur du transport de marchandises par route pour compte d'autrui.
3. Le montant de la subvention octroyée par travailleur ne peut en aucun cas être supérieur au coût effectivement supporté par l'employeur pour celui-ci, déduction faite des réductions ou exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficie l'employeur.

Pour bénéficier des subventions, l'entreprise doit engager le demandeur d'emploi, dans le cadre d'un contrat de travail, dans une unité d'établissement de l'entreprise située en Région de langue française.

Obligations des entreprises

L'entreprise qui bénéficie de la subvention SESAM doit respecter les obligations suivantes :

- ~ maintenir le nombre de travailleurs engagés, calculé en nombre d'équivalents temps plein par rapport à la moyenne de l'effectif de référence pendant la durée fixée dans la décision d'octroi de la subvention ;
- ~ augmenter l'effectif de référence du nombre d'équivalent temps plein prévu par la décision d'octroi pendant la durée fixée dans cette décision ;
- ~ avvertir l'administration par voie électronique en cas de diminution de l'effectif de référence.

Les demandes de subvention SESAM sont introduites auprès du Service Public de Wallonie, Direction de la Promotion de l'emploi au moyen d'un formulaire électronique ou sous format papier.

La subvention SESAM peut être cumulée avec les réductions de cotisations sociales ou patronales octroyées par le Gouvernement fédéral.

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros

INTERVENTION SECTORIELLE POUR FORMATIONS (FRI)

Le **Fonds** pour la batellerie rhénane et intérieure finance des formations dispensées dans le secteur. Il s'agit aussi bien de formations externes que de formations internes.

Pour les **formations externes**, il y a un **remboursement de 50%** de la formation payée par l'employeur, TVA non comprise. Les subsides éventuels dont l'employeur a bénéficié (portefeuille PME par ex.) seront déduits de l'intervention du Fonds. Outre les **formations externes**, des **formations internes** reconnues par le Conseil d'administration du Fonds pourront bénéficier également d'un remboursement partiel.

L'intervention pour les formations internes est calculée sur base de la cotisation que vous avez payée comme employeur pour la formation dispensée au cours de l'année civile précédente. Elle est basée sur le nombre d'heures de formation que le formateur interne (vous-même comme batelier ou un autre membre du personnel) a indiqué par rapport au coût salarial de la fonction à laquelle l'élève est formé. Cela signifie que le nombre d'heures de formation est pris en considération, multiplié par le salaire horaire barémique de la personne qui est formée. Exemple : un timonier forme un matelot pendant 50 heures ; l'intervention sera égale à cinquante fois le salaire horaire du matelot.

Il y a cependant un certain nombre de conditions :

- ~ Vous établissez un plan de formation que vous faites approuver par le Fonds. Ce plan de formation reprend ce que les élèves doivent apprendre et dans quelle période.
- ~ Vous vous engagez à ce que le formateur interne (vous-même ou un de vos travailleurs) suivra dans l'année la formation de mentor offerte gratuitement par le Fonds. Cette formation de deux jours est donnée annuellement. Si la formation n'est pas suivie dans l'année, vous ne pourrez plus introduire de dossier pour les formations internes.
- ~ Après la formation, vous établissez une attestation reprenant les heures de formation et le contenu de la formation. Cette attestation est signée par le mentor et le travailleur formé.

Que faire pour y avoir droit ?

Remplir et renvoyer au Fonds le formulaire pour demander une intervention, que vous trouverez sur notre site internet.

Vous trouverez le formulaire ici : <https://fri.be/fr/pour-employeurs/formation>

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros.

SUBSIDE SALARIAL SECTORIEL À L'EMBAUCHE DU 7^{IÈME} JUSQU'AU 12^{IÈME} TRAVAILLEUR COMPRIS À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2022 (FRI)

Définition de nouvel employeur

Il s'agit d'un employeur qui n'a encore jamais été assujéti à la loi ONSS (Loi du 27 juin 1969) ou qui depuis au moins douze mois successifs précédant le trimestre de l'embauche du **septième jusqu'au douzième travailleur compris**, n'a pas été assujéti à cette loi et qui de ce fait n'a pas non plus été assujéti aux cotisations dues au Fonds pour la navigation rhénane et intérieure pour la mise au travail d'un travailleur (les apprentis et les jeunes à la scolarité obligatoire partielle ne comptent pas). Outre les employeurs existants, les employeurs qui envisagent un retour sous le pavillon belge entrent également en considération.

Qui entre en considération ?

Pour l'embauche du **septième jusqu'au douzième travailleur compris**, il doit s'agir d'un employeur qui n'a encore jamais été assujéti à la loi ONSS (Loi du 27 juin 1969) ou qui depuis au moins douze mois successifs précédant le trimestre de l'embauche du **septième jusqu'au douzième travailleur compris**, n'a pas été assujéti à cette loi ONSS pour la mise au travail d'un travailleur (les apprentis et les jeunes à la scolarité obligatoire partielle ne comptent pas et n'entrent pas en considération pour ce subside salarial sectoriel supplémentaire du Fonds).

Aucune condition, par exemple d'abord une période de chômage, n'est imposée dans le chef du travailleur.

Importance du soutien : subside salarial sectoriel du Fonds pour les nouveaux employeurs

Pour chaque embauche à partir du septième jusqu'au douzième travailleur, l'employeur peut obtenir un subside salarial du **Fonds de € 750 € par travailleur par trimestre, et ce pendant deux ans.**

Le Conseil d'administration du Fonds évaluera cette intervention chaque année et pourra en adapter les modalités et le montant. Cette mesure vaut provisoirement pour toutes les embauches à partir du septième jusqu'au douzième travailleur compris, pour trois ans.

Ce nouveau subside financé par le **Fonds** entre en vigueur le 1er juillet 2022.

Que faire pour bénéficier de cette mesure ?

Rien, le **Fonds** examinera chaque trimestre si votre entreprise entre en considération et si tel est le cas, il versera cette somme au numéro de compte que vous aurez indiqué.

Dans l'exemple élaboré d'une entreprise fictive, que vous trouverez plus loin dans la brochure à la page 28, vous trouverez ce que signifie cette mesure concrètement en euros.



PRIME D'EMBAUCHE SECTORIELLE POUR LES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA NAVIGATION INTÉRIEURE À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2022 (FRI)

Pour assurer des entrées et une rotation suffisante dans le secteur, vous pouvez bénéficier pour chaque diplômé, indépendamment de son âge, qui termine avec succès une formation dans la batellerie et commence dans l'année à travailler dans le secteur, de la part du Fonds d'une **prime d'embauche de € 3.000** par année pendant les **deux premières années** suivant l'embauche. Cette prime est payable chaque fois dans les trois mois qui suivent l'embauche et ensuite pendant l'occupation par trimestre terminé (au prorata pour les temps partiels). La demande peut être introduite auprès du Fonds.

La prime peut être obtenue pour tout nouvel entrant après une formation en Belgique qui donne accès à l'exercice d'une profession dans la batellerie en Belgique (matelot, homme de pont, ...) et entre en service dans l'année auprès d'un employeur relevant de la CP n° 139.

Voici les formations actuelles existantes :

- ~ Scheepvaartschool Anvers (ESP apprentissage en alternance)
- ~ Ecole de Batellerie de Huy (ESP apprentissage en alternance)
- ~ Syntra Midden-Vlaanderen:
 - Formations de matelot pour demandeurs d'emploi en collaboration avec le VDAB.
 - D'autres formations Syntra pour ceux qui ont déjà un emploi.
- ~ Forem : formation pour demandeurs d'emploi adultes en collaboration avec l'enseignement pour adultes de Huy.

Le Conseil d'administration du Fonds procédera à une évaluation annuelle de cette intervention et pourra en adapter les modalités et le montant. Cette mesure vaut provisoirement pour toutes les embauches dans les trois années qui viennent.

Ce nouveau subside est financé par le Fonds et entre en vigueur le 1er juillet 2022.

Que faire pour bénéficier de cette mesure ?

Le formulaire de demande de l'intervention se trouve sur notre site. Il suffit de le compléter et de le transmettre au Fonds. La prime est payable chaque fois dans les trois mois qui suivent l'embauche et ensuite pendant l'occupation par trimestre terminé.

Par ailleurs, cette prime **peut être cumulée** avec la réduction groupe cible (voir les jeunes ci-avant), mais elle **n'est pas cumulable** avec la prime octroyée par le Fonds pour l'embauche à partir du septième jusqu'au douzième travailleur compris.

Dans l'exemple d'une entreprise fictive que vous trouverez à la page 28, vous trouverez ce que cette mesure signifie concrètement en euros.





COMPARAISON AVEC D'AUTRES SECTEURS – QU'EST-CE QUI EST VERSÉ AU FRI ET QUE RECEVEZ-VOUS EN RETOUR?



'Le Fonds coûte cher'. Voilà une phrase qu'on entend souvent.

Est-ce vraiment le cas ? Vous en saurez plus en lisant le chapitre suivant.

Pour vous donner une idée correcte et objective, nous procéderons à une comparaison avec un autre Fonds, jugé 'bon marché', à savoir celui de la CPAE, la Commission paritaire auxiliaire pour Employés, la CP n° 200.

En faisant cette comparaison, il est important de savoir que de nombreuses cotisations dans d'autres fonds ne sont pas perçues par un Fonds, mais sont payées directement par l'employeur au travailleur (ce qui revient au fait à un déplacement des coûts).

Vous trouverez ci-après une **comparaison entre le Fonds de la CP n° 139 et la CP n° 200**, soi-disant 'moins cher' (CPAE).

Cela donne schématiquement le tableau sur la page suivante.

COÛT COMPARATIF FONDS SOCIAL CP NR 139 - 200

		FRI	CP 139	Fonds social CPAE		CP 200	Différence
Prime de fin d'année	Coût pour l'employeur	11,02 x 1,08	11,90	8,33 x 1,2261		10,55	
	Avantage pour l'employé	8,05 % sur les salaires fixes et variables Moyenne de 9,5 %		8,33 % plus sur les primes contractuelles fixes Contribution de l'employeur 25,63 % - 10 WN + 0,98 AO	Si aussi 9,5 % de moyenne	12,03	- 0,13
Assurance de groupe	Coût pour l'employeur	1,85 x 1,08	2,00	Prime 1,1 x 1,392 x 1,2661		1,94	0,06
	Avantage pour l'employé	2,25 % sur les salaires fixes et variables		Prime brut 1,1 x 1,392			
Diminution travail	Coût pour l'employeur	8,43 x 1,08	9,10	L'employeur se paie 8,33 / 21,67 x 12 x 1,2661 sur 12 mois		6,37	2,37
	Avantage pour l'employé	5,17 % sur les salaires fixes et variables une partie de la solidarité pour les malades de longue durée		4,61 % sur le salaire			
Prépension RCC	Coût pour l'employeur		0				
	Avantage pour l'employé	FRI paie pour tout		L'employeur paie pour tout			
Prime syndicale	Coût pour l'employeur	0,64 par jour (0,53 %)	0,53			0	0,53
	Avantage pour l'employé	€ 254 net		€ 0 net			
Pension supplémentaire	Coût pour l'employeur	0,54 par jour (0,42 %)	0,42			0	0,42
	Avantage pour l'employé	€ 596 par an si les conditions sont remplies		€ 0 net			
Formation	Coût pour l'employeur	1,53 x 1,08	1,65			0	1,65
	Avantage pour l'employé	Remboursement de 50% à l'employeur ou à l'employé		Intervention limité pour l'employeur			
Coûts d'exploitation	Coût pour l'employeur	2,64 x 1,08	2,85			0	2,85
	Avantage pour l'employé	Subvention à des organisations		Pas de subventions aux organisations			
Réduction des cotisations sociales pour la navigation intérieure			- 3,00			0	- 3,00
Total % sur le salaire brut			25,46			20,34	5,12
Total % sur le coût total du travail		1,73	14,72 %	1,73		11,76 %	2,96%

La conclusion de la comparaison entre le Fonds soi-disant cher de la CP 139 avec un Fonds 'moins cher' - par exemple le Fonds de la CP 200 utilisé dans le tableau - nous apprend que le coût total est de **2,96 %** supérieur à vos **coûts salariaux**, mais il convient de tenir compte encore du fait que **le travailleur** bénéficie de nombreuses autres avantages (ce qui peut vous être profitable dans un marché de travail en pénurie). Pensons notamment aux versements pour une assurance de groupe, la prime syndicale, la possibilité d'obtenir le remboursement partiel de certains frais de formation, ...

L'employeur bénéficie lui aussi de nombreux avantages. Pensons à l'intervention dans les formations internes et externes, l'absence de coût en cas de RCC coûteux, le soutien d'organisations dans l'ensemble du secteur, ...



COMPARAISON AVEC LE GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG



A un certain moment, des bateliers ont choisi pour des raisons historiques de ne plus inscrire leur personnel sous le pavillon belge, mais de les 'dépavillonner' (souvent) vers le Grand-Duché de Luxembourg. Les charges salariales trop élevées, vous savez ...

Mais y a-t-il vraiment une différence ?

Nous appliquons notre calcul à l'exemple ci-dessous choisi dans la pratique : une entreprise avec deux bateaux dans la navigation en système sur base des salaires nets en vigueur :

- ~ matelot : 14 fois € 2.020 nets ;
- ~ timonier : 14 fois € 2.250 nets ;
- ~ capitaine : 14 fois € 3.800 nets.

Que nous apprend le calcul ci-dessous ? Le coût salarial basé sur un salaire annuel net identique est de 5,84 % plus élevé en Belgique... mais il faut tenir compte aussi des frais de bureau, des frais de déplacement et aussi du personnel nécessaire pour le siège à l'étranger. Frais qui disparaissent en cas de retour sous pavillon belge.

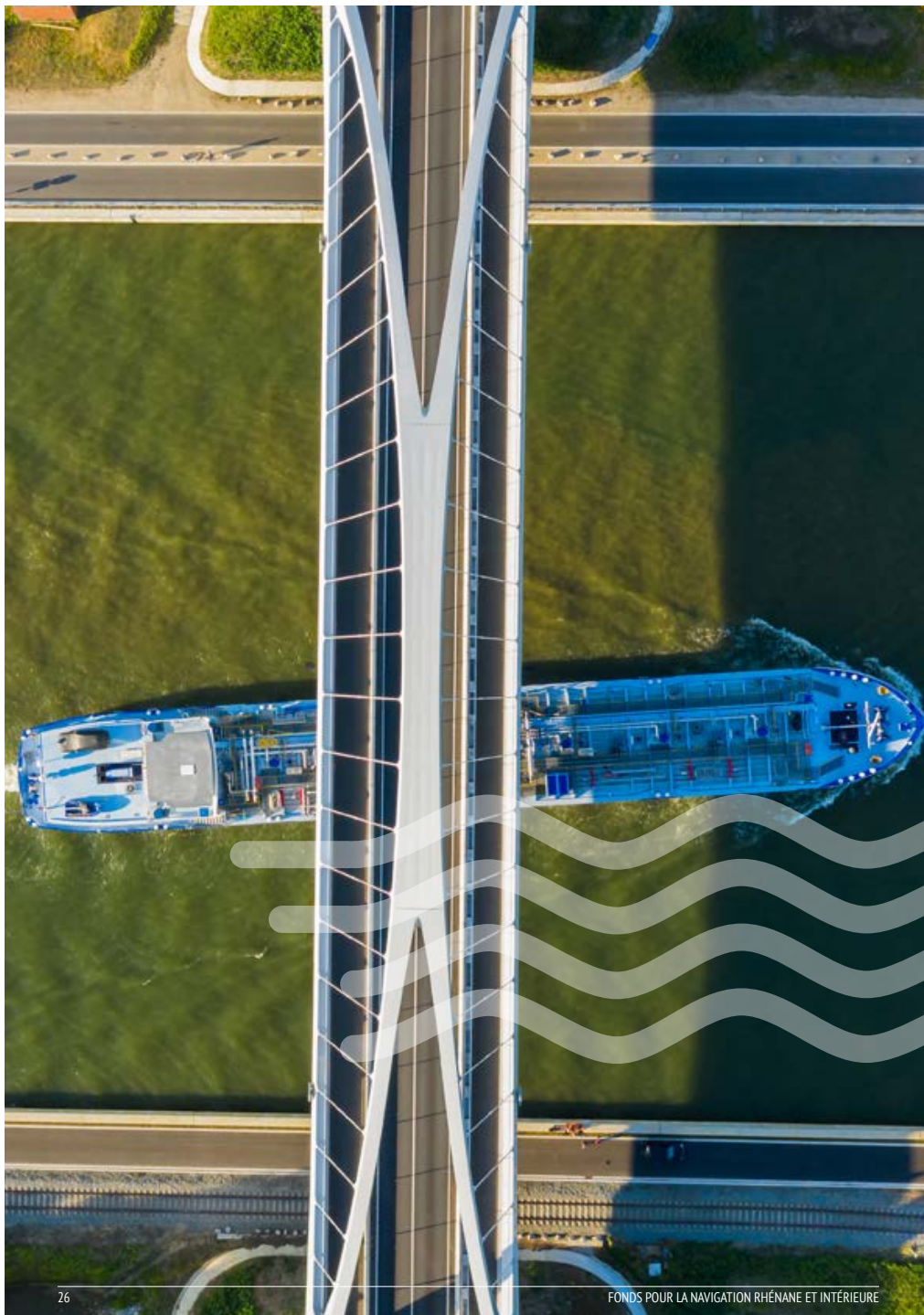
N'a-t-on pas ces frais à l'étranger ? Alors on peut se demander si tout cela est correct sur le plan légal.

Par ailleurs, la devise actuelle qui domine est la suivante : **"Think global , work local"**. L'importance de l'entreprise socialement responsable et durable ne cesse d'accroître, tout comme l'ancrage en Belgique !

ci-dessous vous trouverez un exemple fictif élaboré : une compagnie de navigation intérieure avec 2 navires dans le système de navigation sur une base nette.

Matelot	€ 2.050 net	14 fois en LUX
Timonier	€ 2.250 net	14 fois en LUX
Capitaine	€ 3.800 net	14 fois en LUX

		Équipage	Salaire y compris les primes	Mois brut	Salaire annuel	Prime de fin d'année	Indemnité de vacances	Total salaire brut	Contribut de l'employeur FRI + indemnité de congé	Coût total avant les subventions	Remise ONSS ou activation	Retenue d'impôt	Subvention FRI	Coût effectif	Votre avantage	Coût Luxembourg	Différence BE-LUX
Navire 1 Système de navigation	Équipe 1	Un capitaine	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	13.721,57	14.471,85	0,00	99.729,75	28.193,42	93.514,92	6.214,83
		Un timonier	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	6.920,00	7.621,58	0,00	53.697,00	14.451,58	45.027,72	8.669,28
		Un matelot	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	5.400,00	6.601,98	0,00	43.979,47	12.001,98	40.056,42	3.923,05
		Un matelot	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,6	43.036,59	22.264,57	55.981,45	5.400,00	6.601,98	0,00	43.979,47	12.001,98	40.056,42	3.923,05
	Équipe 2	Un capitaine	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	4.200,00	14.471,85	0,00	109.251,32	18.671,85	93.514,92	15.736,40
		Un timonier (ex-demandeur d'emploi)	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	4.920,00	7.621,58	0,00	55.697,00	12.541,58	45.027,72	10.669,28
		Un matelot (jeune, peu qualifié)	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	7.080,54	6.601,98	3.000,00	39.298,92	16.682,53	40.056,42	- 757,50
		Un matelot	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
Navire 2 Système de navigation	Équipe 1	Un capitaine (travailleur âgé 62 ans)	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	6.000,00	14.471,85	3.000,00	104.451,32	23.471,85	93.514,92	10.936,40
		Un timonier	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	720,00	7.621,58	3.000,00	56.897,00	11.341,58	45.027,72	11.869,28
		Un matelot (ex-demandeur d'emploi)	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
		Un matelot	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
	Équipe 2	Un capitaine (travailleur âgé 57 ans)	6.159,08	6.159,08	73.908,96	7.021,35	13.407,89	94.338,20	51.014,21	127.923,17	1.600,00	14.471,85	0,00	111.851,32	16.071,85	93.514,92	18.336,40
		Un timonier	3.243,67	3.243,67	38.924,04	3.697,78	7.061,24	49.683,07	26.314,54	68.238,58	720,00	7.621,58	0,00	59.897,00	8.341,58	45.027,72	14.869,28
		Un matelot jeune (jeune diplômé)	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	3.000,00	45.179,47	10.801,98	40.056,42	5.123,05
		Un matelot	2.809,74	2.809,74	33.716,88	3.203,10	6.116,61	43.036,59	22.264,57	55.981,45	1.200,00	6.601,98	0,00	45.179,47	7.801,98	40.056,42	8.123,05
Les coûts de formation			16.000,00							16.000,00				8.000,00	8.000,00		
Coût de l'identité étrangère																45.000,00	- 45.000,00
Totaux										1.248.498,58	62.682,12	141.189,54	21.000,00	1.015.626,92	232.871,66	919.621,92	88.005,00
Différence Luxembourg																	10,44 %



CONCLUSION



Ces dernières années, le coût du travail a considérablement baissé en Belgique, et ce notamment en raison de la diminution du handicap concurrentiel que la Belgique avait par rapport aux pays voisins.

Nous pensons tout d'abord au **tax shift** qui a permis de baisser le coût du travail de **7,4 %**. Ensuite, il y a beaucoup d'**incitants/subsides/mesures** que vous pouvez utiliser simplement, qui réduisent le coût du travail de manière importante et dont beaucoup d'employeurs ne connaissent pas (assez) l'existence.

Ces **incitants** se situent notamment au **niveau fédéral et régional** (Région de Bruxelles-Capitale et la Région Wallonne), mais **le Fonds lui-même** fournit lui aussi une contribution importante pour ramener les coûts du travail à un niveau comparable à celui de nos pays voisins. Ces mesures et incitants s'appliquent tant aux employeurs existants qu'aux employeurs 'nouveaux'.

L'exemple d'une entreprise fictive repris dans cette brochure et pour laquelle nous avons utilisé seulement quelques incitants parmi les nombreux incitants exposés dans la brochure, nous apprend que le coût du travail **baisse de 22,92 % supplémentaires**.

Cela représente pour vous, employeur, une diminution du coût salarial total de plus de **30,3 % (= 7,4 % + 22,92 %)** par rapport au passé.

Par ailleurs, nous avons démontré que le Fonds n'est pas tellement cher et qu'il faut encore tenir compte des avantages supplémentaires dont bénéficient l'employeur et le travailleur. Le chapitre final est une comparaison basée sur les salaires nets payés dans la réalité.

Nous comprenons qu'en tant que non-spécialiste, il n'est pas facile de se retrouver dans cette matière et que vous aimeriez bénéficier d'une aide et d'un soutien. Les collaborateurs du Fonds se feront un plaisir de vous aider et de vous soutenir.

EXEMPLE ÉLABORÉ DE CE QUE CELA PEUT SIGNIFIER POUR VOUS



L'exemple élaboré d'une **entreprise fictive** et pour lequel nous avons utilisé quelques incitants mais certainement pas tous les incitants repris dans la présente brochure, nous apprend que le coût du travail dans cet

exemple connaît une **baisse supplémentaire de 18,6 %**. Cela vous rapporte en tant qu'employeur une **réduction totale du coût salarial de plus de 30 % (= 7,4 % tax shift + 22,92 % de baisse supplémentaire)** par rapport au passé.

Alors, qu'attendez-vous pour recourir à tous ces mécanismes?

Vous avez des questions ? N'hésitez pas à nous contacter ! Nous nous ferons un plaisir de vous aider.

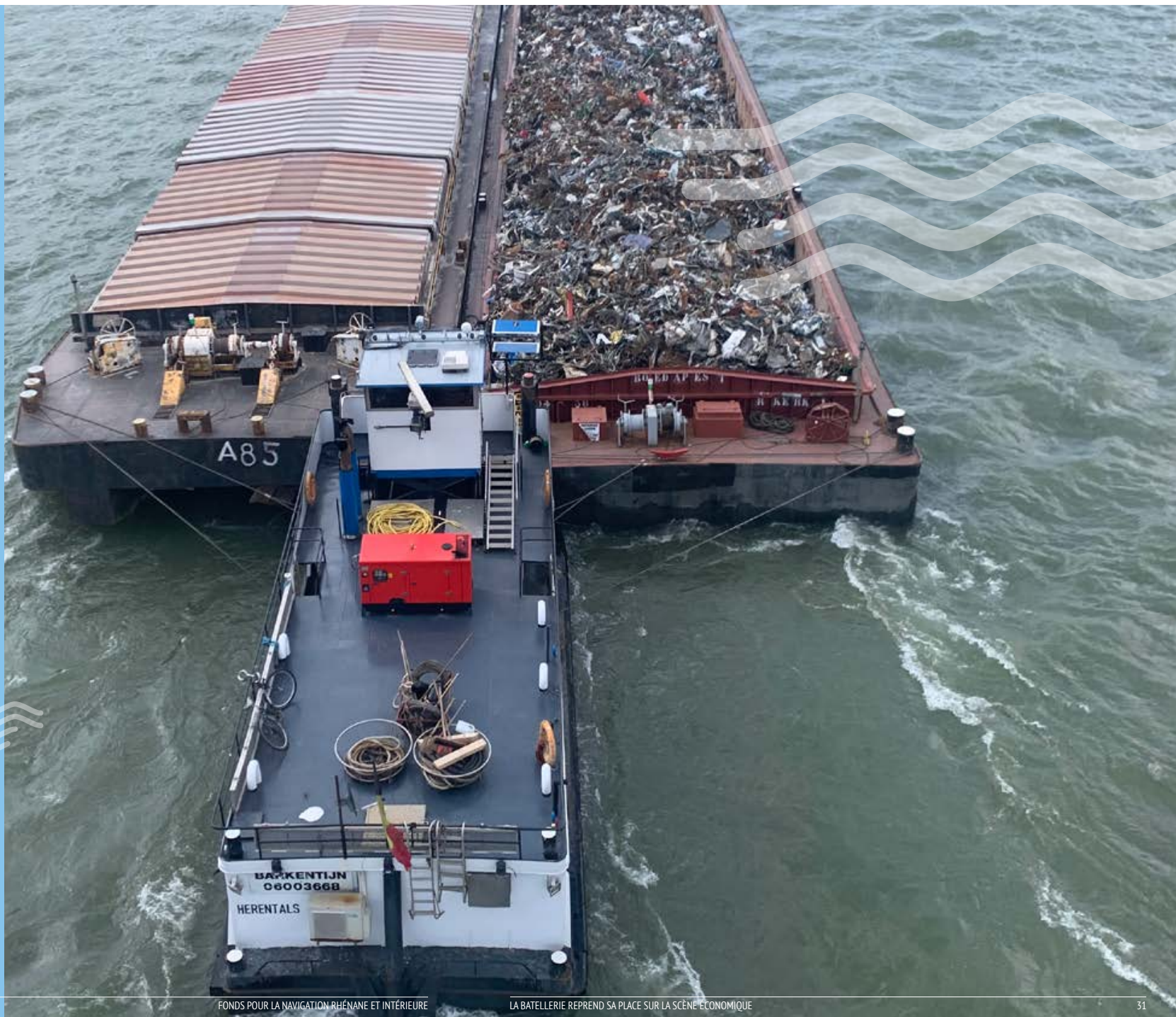
UN EXEMPLE FICTIF ÉLABORÉ - RÉGION WALLONNE : UNE ENTREPRISE DE NAVIGATION INTÉRIEURE AU 3E TRIMESTRE 2022 AVEC 2 NAVIRES DANS LA NAVIGATION EN SYSTÈME ET 2 NAVIRES DANS LA NAVIGATION INTERIEURE, RHÉNANE ET BATEAUX-CITERNES

	Équipage	Salaire	Surcharge	Brut mois	Salaire annuel	Prime de fin d'année	Diminution travail	Indemnité de vacances	Total salaire brut	Contribution de l'employeur FRI + indemnité de congé	Coût total avant les subventions	Remise ONSS ou activation	Retenue d'impôt	Subvention FRI	Coût effectif	Total des réductions	Quelle subvention appliquée
2 navires dans la navigation en système																	
Navire 1 Navigation en système	Un batelier	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	9.202,54	8.589,60	0,00	54.509,12	17.792,14	1 et 2
	Un batelier	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	6.200,00	8.589,60	0,00	57.511,66	14.789,60	1 et 2
	Un matelot +1 ans (ex-démarcheur d'emploi)	2.201,75	407,32	2.609,07	31.308,84	2.974,34		5.679,76	39.962,94	20.347,62	51.656,46	5.160,00	6.130,00	0,00	40.366,46	11.290,00	1, 2 et 8
	Un matelot +3 ans	2.382,10	440,69	2.822,79	33.873,48	3.217,98		6.145,02	43.236,48	22.014,37	55.887,85	4.800,00	6.633,00	0,00	44.454,85	11.433,00	1 et 2
Navire 2 Navigation en système	Un batelier	3.081,69	570,11	3.651,80	43.821,60	4.163,05		7.949,71	55.934,37	28.479,66	72.301,26	4.200,00	8.589,60	0,00	59.511,66	12.789,60	1 et 2
	Un batelier	3.081,69	570,11	3.496,14	41.953,68	3.985,60		7.610,85	53.550,13	27.265,70	69.219,39	4.200,00	8.589,60	0,00	56.429,78	12.789,60	1 et 2
	Un matelot +1 ans (jeune, peu qualifié)	2.201,75	407,32	2.609,07	31.308,84	2.974,34		5.679,76	39.962,94	20.347,62	51.656,46	7.534,86	6.130,00	3.000,00	34.991,60	16.664,86	2, 6 et 10
	Un matelot +3 ans	2.382,10	440,69	2.822,79	33.873,48	3.217,98		6.145,02	43.236,48	22.014,37	55.887,85	600,00	6.633,00	3.000,00	45.654,85	10.233,00	2 et 10
2 navires dans la navigation intérieure, Rhénane et bateaux-citernes																	
Navire 3 Navigation intérieure, Rhénane et bateaux-citernes	Batelier 1500 - 2250 tonnes (62 ans)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	6.300,00	0,00	3.000,00	49.454,71	9.300,00	7 et 10
	Matelot	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	1.600,00	0,00	3.000,00	37.627,05	4.600,00	10
	Batelier 1500 - 2250 tonnes (57 ans)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	4.300,00	0,00	3.000,00	51.454,71	7.300,00	7 et 10
	Matelot (jeune, peu qualifié)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	21.156,00	0,00	3.000,00	18.071,05	27.156,00	6, 8 et 10
Navire 34 Navigation intérieure, Rhénane et bateaux-citernes	Batelier 1500 - 2250 tonnes (12 ans)	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	6.300,00	0,00	0,00	52.454,71	6.300,00	7
	Matelot (en formation interne)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	15.156,00	2.486,20	3.000,00	21.584,86	20.642,20	4, 8 et 11
	Batelier 1500 - 2250 tonnes	2.885,71	140,00	3.025,71	34.281,29	2.759,64	1.772,34	6.430,17	45.243,56	24.473,42	58.754,71	0,00	0,00	0,00	58.754,71	0,00	
	Matelot (diplômé peu qualifié)	2.114,58	60,00	2.174,58	24.637,99	1.983,39	1.273,78	4.621,44	32.516,58	17.589,06	42.227,05	7.600,00	0,00	3.000,00	31.627,05	10.600,00	6 et 11
Les coûts de formation		24.000,00									24.000,00				12.000,00	12.000,00	9
											929.138,82				716.188,69	212.950,13	22,92 %



Éditeur responsable

Marc Cortebeek
Secrétaire
Fonds pour la navigation rhénane et intérieure
Straatsburgdok Noordkaai 2
2030 Anvers
Tel: +32 3 434 36 70



FRB·FRI

FONDS POUR LA BATELLERIE RHÉNANE ET INTÉRIEURE



WWW.FRB-FRI.BE