
CIRCULAIRE

S. 2017/007

Fin de carrière – Disponibilité pour le marché du travail - Suite

2 février 2017

Résumé

Pour l'activation de la fin de carrière, il est important que les chômeurs âgés et les bénéficiaires du RCC restent disponibles pour le marché du travail. Fin 2014, le gouvernement a sensiblement relevé cette disponibilité en la portant à 65 ans pour tous. Dans leur accord du 2 mars 2015, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un certain nombre d'adaptations en vue d'étendre l'assise de la mesure. Ces adaptations ont été traduites dans 4 arrêtés royaux.

Deux arrêtés du 1er juin 2015 portant le régime transitoire ont été présentés dans la circulaire S. 2015/020.

Le régime pour les nouveaux entrants (sous la forme de 2 AR du 19 juin 2015) a été présenté pour les années 2015-2016 dans la circulaire S. 2015/025.

Le régime 2017-2018 pour les chômeurs âgés et le RCC général à partir de 60/62 ans a déjà été commenté dans la circulaire S. 2017/003.

La présente circulaire commente les règles de disponibilité pour le marché du travail pour les années 2017-2018 en cas de RCC travail de nuit, secteur de la construction, métier lourd, très longue carrière, ainsi que de RCC dans des entreprises reconnues. Ce commentaire est fondé sur le texte de l'Accord interprofessionnel (AIP) et doit être lu sous réserve de son exécution.



1. Disponibilité pour le marché du travail

Le taux d'emploi des +55 ans reste faible en Belgique. Ce n'est pas bon pour le marché du travail. En outre, cela met sous pression le financement de nos pensions et de la sécurité sociale. L'activation de la fin de carrière grâce au relèvement de l'âge jusqu'auquel il faut être disponible pour le marché du travail est nécessaire. Il y a différentes gradations de disponibilité.

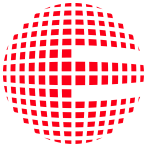
Dans le cadre du RCC, il s'agit de '**disponibilité adaptée**'. Cela implique que la personne en RCC doit naturellement s'inscrire comme demandeur d'emploi et collaborer ensuite à un accompagnement adapté par le service de placement régional. L'accompagnement personnalisé est adapté aux compétences individuelles, aux capacités physiques et mentales, et à l'expérience professionnelle acquise, qui répondent aux besoins du marché du travail. Cet accompagnement s'effectue conformément à un plan d'action individuel. Celui-ci est proposé au plus tard le neuvième mois suivant le début du chômage. Les actions sont adaptées aux compétences individuelles et à l'expérience du chômeur. L'exécution du plan est suivie régulièrement et, le cas échéant, adaptée. Dans un délai d'un an à compter du début du plan d'action, une évaluation globale personnalisée est effectuée pour estimer si le chômeur collabore positivement à l'accompagnement. C'est le Forem, Actiris ou le VDAB qui s'en charge.

Dans un souci de complétude, nous précisons que la disponibilité adaptée englobe également la '**disponibilité passive**'. La 'disponibilité passive' signifie que l'initiative émane du bureau régional de l'emploi et que le demandeur d'emploi doit y répondre. Elle peut revêtir diverses formes. Il peut s'agir d'une simple convocation à se présenter au bureau régional de l'emploi, mais aussi d'une offre d'emploi adéquate. Sans justification satisfaisante, le fait de ne pas se présenter ou de refuser une offre est sanctionné. Le contrôle de ses aspects de la disponibilité passive était déjà une compétence des régions mais, à partir de l'opérationnalisation de la dernière réforme de l'État, ce sont également elles qui prononcent les sanctions.

Enfin, il y a encore la '**disponibilité active**'. Elle implique que le demandeur d'emploi doit, de sa propre initiative, chercher du travail et entreprendre des démarches dans ce sens. Avec la 6ème réforme de l'État, le contrôle de la disponibilité active est désormais une compétence des régions, tout comme les éventuelles sanctions. Ajoutons que la procédure de contrôle de la disponibilité active est connue sous le nom de DISPO et ne s'applique pas aux bénéficiaires du RCC.

Pour présenter ce régime assez complexe de manière compréhensible, nous nous limitons, dans la présente circulaire, aux années 2017-2018.

Le régime pour ces années pour les chômeurs âgés et le RCC général à partir de 60/62 ans a déjà été commenté dans la circulaire S. 2017/003. La présente circulaire commente les règles de disponibilité pour le marché du travail en cas de RCC travail de nuit, secteur de la construction, métier lourd, très longue carrière, ainsi que de RCC dans des entreprises reconnues.



Attention : Ce commentaire est fondé sur le texte de l'Accord interprofessionnel (AIP) et doit être lu sous réserve de son exécution.

La disponibilité ou non est indiquée ci-dessous pour les différents régimes conformément aux codes couleurs suivants.

	disponibilité adaptée
	dispense de disponibilité pour raison d'âge, moyennant demande (si pas de demande → disponibilité adaptée)
PP40	dispense de disponibilité à un âge plus jeune, pour raison de passé professionnel (PP) suffisant, moyennant demande (si pas de demande → disponibilité adaptée)

2. RCC travail de nuit, secteur de la construction, métier lourd, très longue carrière

Hypothèse de

- CCT du CNT 2017-2018 (et arrêté royal) et
- CCT sectorielle en application de la CCT du CNT précitée et
- licenciement pendant la période de validité de cette CCT

2017	58-59 PP42	60-65
2018	59-60 PP42	61-65

Si l'on n'est pas dans l'hypothèse susmentionnée, il y a en principe une disponibilité adaptée jusqu'à 65 ans.

3. RCC entreprise reconnue à partir de 56 ans

Hypothèse de

- CCT du CNT 2017-2018 et
- CCT d'entreprise en application de la CCT du CNT précitée et
- date de prise de cours de la reconnaissance pendant la période de validité de cette CCT

2017	56-60 PP39	61-65
2018	56-60 PP39	61-65

Si l'on n'est pas dans l'hypothèse susmentionnée, il y a en principe une disponibilité adaptée jusqu'à 65 ans. ■