

---

# CIRCULAIRE

S. 2017/018

---

## Fin de carrière – Disponibilité pour le marché du travail – 2017-2018

Le 12 mai 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. La politique menée dans ce domaine consiste à relever progressivement l'âge de la disponibilité pour le marché du travail.

La réglementation définit le calendrier pour les chômeurs âgés et le RCC général à partir de 60/62 ans.

En ce qui concerne la 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, la balle était dans le camp des partenaires sociaux lors de la concertation interprofessionnelle de fin 2016 et début 2017 (AIP 2017-2018).

L'AIP est exécuté par CCT (n° 126, art. 5) et arrêté royal (modifiant l'article 22 de l'AR du 3 mai 2007). Le texte de la CCT est disponible depuis un certain temps déjà sur le site web du Conseil national du travail. Le *projet* d'arrêté royal a été transmis pour avis au Comité de gestion de l'ONEM le 4 mai dernier.

Nous récapitulons la situation sur la base des textes susmentionnés. Comme chaque fois, l'information vaut sous réserve de la publication du texte définitif (de l'arrêté) au Moniteur belge.



## 1. Disponibilité pour le marché du travail

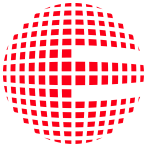
Le taux d'emploi des +55 ans reste faible en Belgique. Ce n'est pas bon pour le marché du travail. En outre, cela met sous pression le financement de nos pensions et de la sécurité sociale. L'activation de la fin de carrière grâce au relèvement de l'âge jusqu'auquel il faut être disponible pour le marché 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 VDAB, Actiris ou le Forem 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 ces aspects de la disponibilité passive était déjà une compétence des régions, mais depuis 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.



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

	disponibilité active
	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 active ou adaptée)

Notez également que la date de la demande de dispense détermine l'âge et le nombre d'années de passé professionnel requis. Pour obtenir la dispense, l'âge ou le passé professionnel susmentionnés doivent être atteints à la date de la demande.

## 2. Chômeurs âgés

2017	<60 PP42	60-61 PP42	62-65
2018	<60 PP43	60-62 PP43	63-65

## 3. RCC général – à partir de 60 ans

2017	60-64 PP42	65
2018	60-64 PP42	65

## 4. RCC général – à partir de 62 ans

2017	62-64 PP43	65
2018	62-64 PP43	65



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

Dans l'hypothèse de (art. 22 *juncto* art. 3, AR 3 mai 2007)

- CCT du CNT 2017-18 (cette condition est remplie)
  - licenciement pendant la période de validité de cette CCT
  - CCT sectorielle RCC en application explicite de la CCT du CNT précitée
- les possibilités de dispense suivantes sont d'application :

2017	58-59 <b>PP42</b>	60-65
2018	59-60 <b>PP42</b>	61-65

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

## 6. RCC entreprise reconnue à partir de 56 ans

Il est à noter que pour 2017-2018, l'âge/passé professionnel pour la dispense de disponibilité - qui concerne pourtant la relation entre les citoyens et les pouvoirs publics - a été fixé dans une CCT du CNT. Cela s'est d'ailleurs fait en exécution d'un arrêté royal. Par la suite, le projet d'arrêté royal modifiant l'article 22 de l'AR du 3 mai 2007 a également ancré ce régime dans l'arrêté lui-même.

Dans l'hypothèse de (art. 22 *juncto* art. 18, AR 3 mai 2007)

- CCT du CNT 2017-18 (cette condition est remplie)
- date d'entrée en vigueur de la reconnaissance pendant la période de validité de cette CCT
- CCT d'entreprise visant à introduire le RCC en application explicite de la CCT du CNT précitée

les possibilités de dispense suivantes sont d'application :

2017	56-60 <b>PP39</b>	61-65
2018	56-60 <b>PP39</b>	61-65

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