



Haalbaarheidsstudie omtrent de organisatie van het loopbaansparen in België

Rapport | 30 september 2016

In opdracht van

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blérotstraat 1
1070 Brussel

Deze studie werd uitgevoerd door:

An De Coen (IDEA Consult)
Tess Schooreel (IDEA Consult)
Daphné Valsamis (IDEA Consult)
Sarah De Groof (KU Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht)
Frank Hendrickx (KU Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht)
Luc Sels (KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen)

IDEA Consult NV
Kunstlaan 1-2, bus 16
B – 1210 Brussel

T: +32 2 282 17 10
F: +32 2 282 17 15
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be



INHOUDSTAFEL

1/	Inleiding	1
1.1	Context	1
1.2	Doelstelling	2
1.3	Onderzoekskader	3
1.4	Methodologie	6
1.5	Structuur van het rapport	7
2/	Juridisch kader	8
2.1	Algemeen	8
2.2	Het recht om tijd en/of geld op te sparen	8
2.3	Het recht om vrije tijd op te nemen	17
3/	Theoretisch kader	18
3.1	Doelstelling	19
3.2	Krediet	21
3.3	Niveau	26
3.4	Opbouw van krediet	27
3.5	Opname van krediet	29
3.6	Overdraagbaarheid en vereffening van krediet	30
3.7	De impact van loopbaansparen op micro, meso en macroniveau	33
3.8	Referenties	35
4/	Uitgewerkte piste voor een Belgisch systeem	37
4.1	Doelstelling van een systeem van loopbaansparen	37
4.2	Bottom-up scenario als startpunt	37
4.3	Top-down scenario	43
4.4	Concrete cases	45
5/	Conclusies en aanbevelingen	47

Bijlagen

Bijlage 1/	Alimentation et utilisation du Compte épargne-temps (CET)
Bijlage 2/	Encouragement fiscal de CET pour que les salariés se constituent une épargne retraite



1/ Inleiding

1.1 Context

In het **regeerakkoord** dat op 10 oktober 2014 gepubliceerd werd, benadrukt de federale regering een breed loopbaanbeleid te voeren met expliciete aandacht voor de verlenging van de loopbaanduur en de promotie van werkbaar werk. Een breed loopbaanbeleid moet bijdragen aan een optimale inzet van menselijk kapitaal op de arbeidsmarkt en daarbuiten. De regering engageert zich om samen met de sociale partners tot een nieuw loopbaanmodel te komen dat werkgevers meer soepelheid biedt bij de arbeidsorganisatie en werknemers een beter evenwicht toelaat tussen werk en privéleven. Een concrete piste die wordt aangereikt in het regeerakkoord is de invoering van een model van loopbaansparen dat werknemers in staat stelt om tijd en/of loon te accumuleren. Deze tijd of dat loon kan vervolgens gebruikt worden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken en niet-actieve perioden te financieren. Daarbij wordt ook de mogelijkheid aangestipt om bestaande stelsels zoals het tijdskrediet, de loopbaanonderbreking en alle soortgelijke stelsels in deze spaarrekening te integreren.

Sinds 2015 werden **concrete stappen gezet** in de context van de discussie rond werkbaar werk. Kris Peeters, minister van Werk, Economie en Consumentenzaken, zat samen met de sociale partners en experts tijdens twee rondetafels waar de discussie rond werkbaar werk op het menu stond. Werkbare jobs worden beschouwd als een belangrijke hefboom om de werkgelegenheidsgraad te verhogen bij alle leeftijdsgroepen, wat op zich een noodzakelijk streefdoel is om te komen tot een goed functionerende arbeidsmarkt en een duurzame betaalbaarheid van de sociale zekerheid. Regelingen m.b.t. werkbelasting en arbeidstijd staan centraal in dit debat.

- ▶ Sinds de invoering van het Generatiepact in 2005 is de algemene boodschap dat we met zijn allen langer moeten werken. Een belangrijke kanttekening daarbij die steeds meer op de voorgrond komt, is dat dit ook fysiek en mentaal mogelijk moet zijn. Deze bekommernis wordt weerspiegeld in de toenemende aandacht voor werkbaar werk. Daarbij is er een verschuiving van job- naar loopbaanperspectief. Niet alleen in de huidige job, maar tijdens de volledige loopbaan dienen **werkenden** immers risico's als ziekte, stress en burnout te vermijden zodat ze ook aan het einde van de loopbaan nog in staat zijn om actief te blijven op de arbeidsmarkt. Bovendien veranderen de prioriteiten (arbeidstijd, gezinstijd, hobby's, ...) doorheen de loopbaan en de levensloop van werkenden. Het is daarom van belang dat ze over instrumenten beschikken die een autonome bijsturing van de arbeidstijd mogelijk maken. Wetsontwerpen rondom ondermeer glijdende werkroosters, deeltijds werk, annualisering van de arbeidstijd, vrijwillig presteren van overuren, opleiding, loopbaansparen, occasioneel telewerk, schenking van conventioneel verlof en uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet liggen ter advies voor bij de Groep van Tien.
- ▶ Krapte op de arbeidsmarkt zorgt er bovendien voor dat het voor **werkgevers** steeds lastiger en dus belangrijker wordt om goed personeel te vinden en in dienst te houden. Bovendien worden werkgevers geconfronteerd met een groeiende vraag naar flexibiliteit in hun economische activiteiten, wat zich vertaalt in de noodzaak om arbeidstijd flexibeler te kunnen organiseren. Dit is onder meer toe te schrijven aan de globalisering en digitalisering van de economie, die het productieproces en de dienstverlening minder plaats- en tijdsafhankelijk maken. Meer in het algemeen dwingen de internationale concurrentieverhoudingen om steeds meer 'in real time' te kunnen reageren op gestelde vragen.

Eén van de mogelijke hefbomen voor het **beantwoorden van deze behoeften** van werkgevers en werknemers is het invoeren van een systeem van **loopbaansparen**. Het individueel sparen van tijd en/of geld op een rekening door de werknemer, zou het immers mogelijk maken om de rekening te spijzen tijdens arbeidsintensieve periodes, en het gespaarde saldo te gebruiken om tijd te kopen wanneer andere activiteiten dan werk centraal staan. Eerdere discussies in die richting illustreerden echter de complexiteit en gevoeligheid van deze materie bij de verschillende stakeholders. Wil men tot een gedragen systeem van loopbaansparen komen, dan kan de discussie dus niet losgekoppeld worden van het sociaal overleg. Bovendien moet het debat gevoerd worden binnen de context van de Belgische, Europese en internationale wetgeving. Vooraleer er tot actie wordt overgegaan, is het daarom aangewezen om ex ante een **haalbaarheidsstudie** uit te voeren. Dit laat de bevoegde instanties toe om de mogelijkheden en grenzen van het systeem te verkennen vanuit verschillende perspectieven, zoals de visie van de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, experts uit diverse disciplines, maar ook om de leerpunten uit eerdere buitenlandse ervaringen maximaal te kunnen benutten.



1.2 Doelstelling

Deze studie gaat na **of, en zo ja, op welke manier en binnen welke grenzen een systeem van loopbaansparen in de Belgische context kan worden ingevoerd**. Deze vraagstelling wordt vanuit verschillende invalshoeken benaderd:

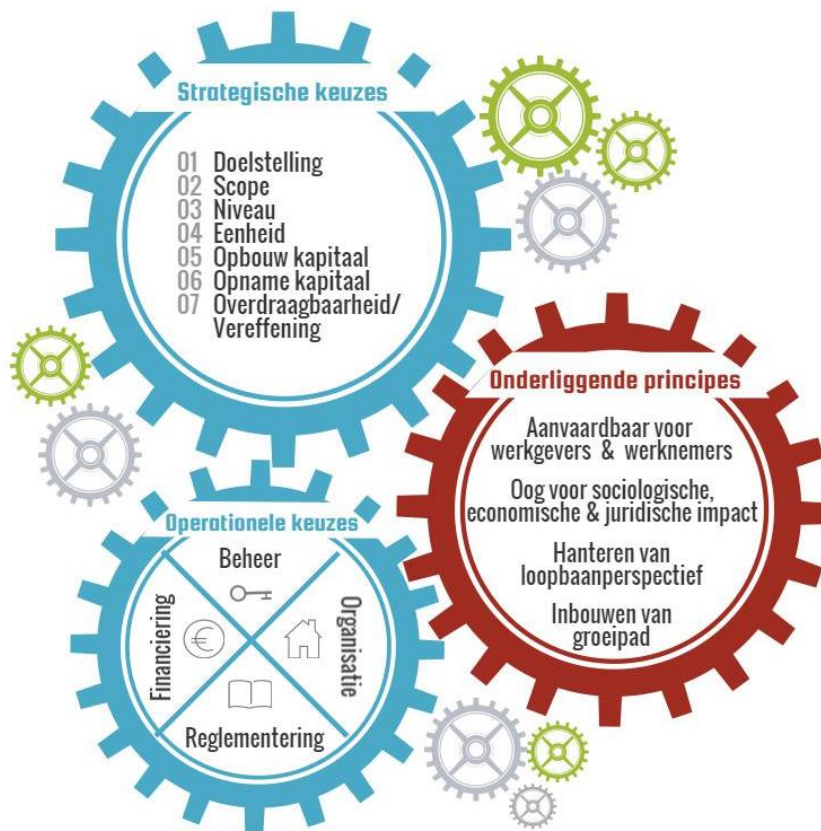
- ▶ **De invalshoeken van de werknemer (microniveau) en van de werkgever (mesoniveau).** Uitgangspunt daarbij moet een zo groot mogelijke vrijheid zijn voor de werknemer om het loopbaansparen te gebruiken volgens de eigen behoefte, maar zonder negatieve gevolgen voor het behoud van zijn of haar job, carrièrekansen, toekomstige loonevolutie, deelname aan opleidingsinitiatieven binnen de onderneming of voor de werking van de onderneming. Met andere woorden moet onderzocht worden welke redelijke aanpassingen van de werknemers en de werkgevers kunnen verwacht worden om een zo groot mogelijke vrijheid voor de werknemer te garanderen zonder daarbij het productieproces of de dienstverlening van de onderneming in het gedrang te brengen.
- ▶ **Een sociologische en economische invalshoek (macroniveau).** De haalbaarheidsstudie dient niet enkel rekening te houden met de rechtstreeks betrokken werkgever en werknemer, maar ook met de macro-economische effecten van een systeem van loopbaansparen. Een levensloopbenadering met bijkomende mogelijkheden inzake tijdsplanning kan mee bijdragen tot de stijging van de werkgelegenheidsgraad van ouderen en vrouwen, tot een betere inzetbaarheid van werknemers door bijkomende tijd voor leren, tot een betere organisatie van de mobiliteit op de arbeidsmarkt, enz.
- ▶ **Een juridische invalshoek.** Het vertrekpunt daarbij zijn de mogelijkheden voor een flexibele organisatie van de arbeidstijd door de werknemer die in het kader van de huidige regelgeving (internationaal, Europees en Belgisch) reeds mogelijk zijn. Daar waar het huidig Belgisch wettelijk kader dit niet toelaat, maar het toch aangewezen lijkt om elementen van tijd en/of geld te integreren in het loopbaansparen, moet in kaart gebracht worden wat er op het vlak van de regelgeving dient te gebeuren om hiertoe te komen (binnen het kader van de internationale en Europese regelgeving).



1.3 Onderzoekskader

Zoals Figuur 1 weergeeft, stoelt de denkoefening in deze studie op de interactie tussen drie centrale componenten, die we elk afzonderlijk toelichten, nl. de onderliggende principes, strategische keuzes en operationele keuzes m.b.t. het systeem van loopbaansparen. De uitwerking van de keuzes tot een concreet Belgisch systeem van loopbaansparen valt evenwel buiten de scope van deze opdracht. Loopbaansparen wordt bovendien niet beschouwd als instrument om extra inkomen te genereren, maar wel extra tijd.

Figuur 1: Onderzoekskader m.b.t. loopbaansparen



Bron: IDEA Consult op basis van het bestek

Onderliggende principes

Bij het conceptualiseren van een Belgisch systeem van loopbaansparen dienen een aantal basisprincipes in acht genomen te worden. Zij zullen het startpunt zijn wanneer wordt nagegaan of, en zo ja, hoe een systeem van loopbaansparen in de Belgische context kan worden ingevoerd. Voor deze opdracht onderscheiden we vier globale uitgangspunten:

► Aanvaardbaar voor werkgevers en werknemers

Een systeem van loopbaansparen is pas haalbaar als het ook voldoende gedragen wordt door werkgevers en werknemers. Bij het ontwerp moet daarom rekening gehouden worden met hun bekommernissen en geformuleerde voorwaarden. Er moet ook gestreefd worden naar een beperking van de administratieve belasting.



- ▷ Werknemers willen de garantie dat het gespaarde 'kapitaal' effectief opgenomen kan worden ook als de huidige werkgever het moeilijk heeft en moet overgaan tot herstructureringen of de zaak moet sluiten. Bovendien zijn ze op zoek naar een zekere mate van vrijheid om het loopbaansparen te kunnen gebruiken volgens hun eigen behoefte.
- ▷ Voor werkgevers moet het goed functioneren van de onderneming gegarandeerd zijn. Loopbaansparen is voor hen in de eerste plaats een systeem om pieken en dalen in het productieproces en de dienstverlening te kunnen opvangen door flexibel om te springen met arbeidstijd. Wat zij niet willen, is de rekening gepresenteerd krijgen van rechten die hun werknemers bij andere werkgevers opbouwden.

Voor beide partijen is het cruciaal dat er wordt toegewerkt naar een systeem dat niet discrimineert volgens de aard en stabiliteit van de arbeidsrelatie, het geslacht of opleidingsniveau van personen, de grootte van de onderneming, etc. Het is bovendien aangewezen een zeker evenwicht te zoeken in de mate waarin werkgevers en werknemers geconfronteerd worden met de voor- en nadelen van meer flexibele arbeidstijden.

► **Oog voor de socio-, economische en de juridische impact**

De impact van de introductie van een systeem van loopbaansparen overstijgt de individuele arbeidsrelatie tussen de betrokken werkgever en werknemer. Bij het ontwerp van een systeem moet ook gestreefd worden naar positieve socio-economische effecten en moet rekening gehouden worden met de vereiste aanpassingen in het juridisch kader.

- ▷ Op macroniveau is er een onmiskenbare link met de organisatie van loopbanen en, bijgevolg, het functioneren van de arbeidsmarkt. Een systeem van loopbaansparen kan immers bijdragen tot een verhoging van de werkgelegenheid, bijvoorbeeld via het verlengen van de loopbaanduur en een meer duurzame inzetbaarheid. Het kan ook bijdragen aan een betere organisatie van de mobiliteit tussen posities binnen en buiten de arbeidsmarkt. Dit zijn gewenste effecten die de directe impact voor de individuele werkgever of werknemer overstijgen, maar wel degelijk in rekening gebracht moeten worden bij de evaluatie van kosten en baten.
- ▷ Op juridisch vlak is er reeds flexibiliteit in de arbeidstijd mogelijk via bestaande stelsels zoals kleine en grote flexibiliteit, overuren en inhaalrust. De rechten die met deze stelsels worden opgebouwd, moeten echter steeds op korte termijn weer worden afgebouwd. Bij de ontwikkeling van een Belgisch systeem van loopbaansparen moet daarom duidelijk aangegeven worden welke aanpassingen vereist zijn in de bestaande regelgeving en op welke vlakken zulk systeem raakt aan andere stelsels zoals tijdskrediet, thematisch verlof, en landingsbanen.

► **Hanteren van een loopbaanperspectief**

De nood aan werkbare banen en flexibele arbeidstijden is relevant in elke fase van de loopbaan. Bovendien is het – in de geest van het Generatiepact – aangewezen om burgers te responsabiliseren op vlak van individueel loopbaanmanagement en te wijzen op een voldoende duurzame inzetbaarheid. Het is belangrijk dat ze daarbij een langetermijnperspectief hanteren en zich bewust zijn van de positieve en negatieve gevolgen van hun loopbaankeuzes, zoals een late intrede in of vroege uittrede uit de arbeidsmarkt, maar ook het onderbreken van de actieve loopbaan. Een systeem van loopbaansparen kan ertoe bijdragen dat burgers op een meer bewuste wijze omgaan met loopbaankeuzes en de gevolgen ervan. Daarnaast laat het hanteren van een loopbaanperspectief toe om de discussie over loopbaansparen ook over de grenzen van organisaties te voeren.

► **Inbouwen van een groeipad**

De complexiteit van de materie geeft aan dat er niet over één nacht ijs gegaan kan worden. Om draagvlak te creëren en de mogelijkheden en beperkingen van een systeem van loopbaansparen te verkennen, dient uitgegaan te worden van een groeiscenario. Doorheen het onderzoek zal blijken waarmee kan worden gestart (eventueel in een proefperiode) en hoe een systeem van loopbaansparen na een aanvangsfase geleidelijk uitgebreid kan worden. De keuzes die bij de conceptualisering worden gemaakt, gelden echter zowel voor de aanvangs- als groeifase zodat het systeem zonder al te veel aanpassingen mee kan evolueren.

Loopbaansparen kan vele vormen aannemen. De specifieke modaliteiten van het systeem bepalen mee de reikwijdte en dus ook de mogelijke omvang van de effecten. Om de precieze modaliteiten te bepalen, moeten ook een reeks strategische en operationele keuzes gemaakt worden. In wat volgt, geven we aan welke keuzes gerelateerd aan de modaliteiten van loopbaansparen binnen deze opdracht bediscussieerd zullen worden.



Strategische keuzes

Om na te gaan of en hoe een systeem van loopbaansparen kan worden geïntroduceerd in de Belgische context moet eerst en vooral duidelijk zijn welke **doelstelling** nagestreefd wordt, aangezien het de doelstelling is die de discussie rond de modaliteiten i.v.m. de opbouw, de opname en de organisatie van loopbaansparen op gang brengt. Eenmaal duidelijk is welke doelstelling wordt nagestreefd, dient nagegaan te worden welke vlag de lading dekt door de **scope** (het voorwerp) af te bakenen. Op dit niveau wordt uitgeklaard welke arbeidsregelingen in aanmerking komen voor het systeem van loopbaansparen. Hierbij is het belangrijk om de huidige context mee in rekening te nemen en een systeem van loopbaansparen duidelijk te positioneren t.o.v. en af te stemmen op andere bestaande verloffregelingen.

Systemen van loopbaansparen kunnen uitgebouwd worden op verschillende **niveaus**: het niveau van de individuele onderneming, het niveau van de sector en het interprofessionele niveau. Het niveau bepaalt de draagwijdte van het systeem en zal een impact hebben op de **overdraagbaarheid** van het loopbaansparen; een cruciaal, maar meteen ook heikel punt in de discussie. Werknemers willen immers de garantie dat ze het opgebouwde krediet kunnen innen, ook wanneer ze van werkgever veranderen, terwijl werkgevers de gevolgen niet willen dragen van het krediet dat hun werknemers opbouwden voor ze bij hen in dienst kwamen. Het systeem moet in die mate neutraal zijn dat het loopbaansparen geen negatieve implicaties heeft voor de verdere loopbaan van personen, maar evenmin voor het goed functioneren van ondernemingen.

In de discussie rond de overdraagbaarheid van het loopbaansparen is het zonder meer belangrijk om precies te bepalen wat gespaard kan worden; m.a.w. om de **eenheid** van het loopbaansparen te bepalen: tijd, geld of een combinatie van beide. In dat laatste geval moet vooraf bepaald worden welke 'wisselkoers' er wordt gehanteerd.

Daarnaast moet duidelijk zijn op welke manier personen kapitaal kunnen opbouwen en welke regels/beperkingen moeten voorzien zijn in het systeem om de **kapitaalopbouw** optimaal te laten verlopen. Tegen de achtergrond van het streven naar werkbaar werk kan het bijvoorbeeld niet de bedoeling zijn dat personen zodanig veel tijd sparen dat ze onvoldoende recuperatietijd overhouden en hun welzijn in het gedrang brengen. Een goed zicht op het inter- en supranationale juridische kader zal hier al deels aan tegemoet komen gezien sowieso moet gegarandeerd worden dat bepaalde onder- en bovengrenzen van vakantie- en arbeidsduur worden gerespecteerd. Analoog kunnen ook aan de **opname van het kapitaal** voorwaarden opgelegd worden, bijvoorbeeld om te vermijden dat het loopbaansparen wordt ingezet als een vervroegde pensioenregeling. Er is hoe dan ook nood aan duidelijke afspraken om te komen tot een transparant systeem, dat doorheen de tijd kan groeien.

Operationele keuzes

Naast de inhoudelijke strategische keuzes, moeten ook op operationeel vlak knopen doorgemaakt worden. De werking van het systeem mag geen drempel vormen om er gebruik van te maken. Om hieraan tegemoet te komen, moeten een aantal praktische afspraken van bij de start gemaakt worden.

In eerste instantie moet het bijvoorbeeld duidelijk zijn wie instaat voor de **reglementering** en **organisatie** van het loopbaansparen. Zo moet vooraf worden nagegaan welke rol de wetgevende instanties en sociale partners idealiter spelen en op welk niveau ze hun rol opnemen. De doelstelling en de scope van het loopbaansparen zullen hier al een eerste indicatie geven. Ook het niveau waarop het loopbaansparen ingevoerd wordt, bepaalt mee welke rol zij kunnen spelen. Anderzijds sluit een actieve rol van wetgevende instanties inzake regelgeving niet uit dat ook de sociale partners mee de krijtlijnen uitzetten.

Daarnaast moet ook bepaald worden wie zal instaan voor de **financiering** van het loopbaansparen en hoe dat praktisch georganiseerd zal worden. De strategische keuzes die op dat vlak gemaakt worden, dienen vertaald te worden naar praktische regelingen waarbij (vertegenwoordigers van) de verschillende stakeholders betrokken worden. Ook het bijhorende administratieve proces dient dermate doordacht te zijn dat het werknemers noch werkgevers afschrikt om gebruik te maken van het systeem van loopbaansparen.

Tot slot moet ook besproken worden welke de meest aangewezen instantie is voor het **beheer** van de loopbaanrekeningen en spaarkredieten. Strategische keuzes zoals de doelstelling(en), de scope en het niveau van het systeem zullen in belangrijke mate aangeven welke partijen zich hiervoor aangesproken kunnen voelen. Naast de operationele opvolging, is er ook nood aan strategische monitoring en evaluatie om het systeem te kunnen bijsturen waar nodig zodat het blijft beantwoorden aan de geuite noden op persoonlijk, organisatie- en maatschappelijk niveau.



1.4 Methodologie

Deze haalbaarheidsstudie is gebaseerd op de resultaten die voortkomen uit de volgende complementaire onderzoeksmethoden:

- ▶ Deskstudie
- ▶ Diepte-interviews
- ▶ Focusgroep

Deze methoden werden vervolgens aangevuld met een studiedag. Elk van deze stappen worden hier kort voorgesteld.

Deskstudie

Deskstudie zetten we in voor de screening en analyse van beschikbare documenten en gegevens. Relevante beleidsdocumenten en academische publicaties werden doorgenomen om het onderzoekskader verder uit te werken. Daarnaast werd een inhoudelijke analyse uitgevoerd m.b.t. voorgaande ervaringen in binnen- en buitenland rond systemen van loopbaansparen om de leerpunten te kunnen meenemen in de denkoefening. Deze deskstudie geeft een concreet beeld van de topics die uitgediept dienen te worden a.d.h.v. diepte-interviews met verschillende stakeholders.

Diepte-interviews

Om grondig inzicht te verwerven in concrete verwachtingen en visies op verschillende aspecten van loopbaansparen in de Belgische context, werden diepte-interviews van minimum 1,5u georganiseerd met verschillende stakeholders. Tabel 1 geeft de respondentenlijst weer. Deze interviews verschaffen bijkomend inzicht in de conceptualisering van een systeem van loopbaansparen en de gepercipieerde haalbaarheid vanuit het perspectief van verschillende organisaties.

Tabel 1 : Deelnemers aan interviews en focusgroep

Organisatie	Naam
Beleid	FOD WASO
	Jan Vanthuyne
	Tom Bevers
Sociale partners	Michel De Gols
	Kabinet Kris Peeters
	Kathelijne Verboomen
	ABVV
	Hilde Duroi
	Jean-Marie Debaene
	ACV
	Chris Serroyen
	Piet van den Bergh
	ACLVB
	Arne Geluykens
	Patricia de Marchi
	VBO
	Monica De Jonghe
Sarah Coenegrachts	
Experten	UNIZO
	Caroline Deiteren
	UNISOC
	Laurent vander Elst
	Michaël De Gols
	Clarisse Ramakers
Academische experts	Matthieu Dewevre
	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (NL)
	Ton Janusch
	Universiteit Namur
	Valérie Flohimont
Academische experts	SD Worx
	Koen Magerman
	Veerle Michiels
Academische experts	KU Leuven, Instituut voor Arbeidsrecht
	Sarah De Groof
	Frank Hendrickx
KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen	
Luc Sels	



Focusgroep met stakeholders

Op 18 mei 2016 werd een focusgroep georganiseerd (i.e., een gestructureerde discussie van 3 uur) om tot een dieper inzicht te komen van de besproken interviewtopics vanuit het perspectief van de stakeholders (zie tabel 1). De verschillende visies werden met elkaar geconfronteerd en gevalideerd met als doel om tot realistische en gedragen pistes te komen voor de invulling van een stelsel van loopbaansparen in de Belgische context.

Studiedag

Op 20 juni 2016 werd door FOD WASO een studiedag georganiseerd over het thema loopbaansparen. Onderstaande tabel geeft het programma weer van deze studiedag.

Tabel 2 : Programma studiedag FOD WASO

Tijdstip	Onderwerp	Presentator
9u30	Onthaal	
9u35	Het loopbaansparen als element van werkbaar werk	Kris Peeters, Federale Minister van Werk
9u50	Presentatie van het tussentijds rapport "Haalbaarheidsstudie omtrent de organisatie van het loopbaansparen in België" + Q&A	IDEA Consult en KU Leuven
10u50	Buitenlandse ervaring: "Verlofsparen in Nederland" + Q&A	Caroline de Groot
11u10	Bedrijfservaring SD Worx: "Loopbaansparen in de praktijk" + Q&A	Veerle Michiels
11u40	De visie van de sociale partners	Sociale partners
12u30	Middagpauze met broodjesmaaltijd	
14u00	Brainstorming in drie werkgroepen	
15u30	Koffiepauze	
15u45	Rapportering vanuit de werkgroepen naar de plenaire	Prof. Dr. Frank Hendrickx, Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven
16u15	Afsluitende reflecties: "Loopbaansparen: van theoretisch concept naar werkbaar instrument?"	Luc Sels, Decaan FEB KU Leuven
16u40	Einde	

Een tussentijdse versie van dit rapport werd toegelicht op de studiedag en bediscussieerd tijdens drie werkgroepen. De werkgroepen waren toegankelijk voor alle geïnteresseerden uit het publiek. Tijdens de discussie werd voornamelijk stilgestaan bij de mogelijke strategische en operationele keuzes voor loopbaansparen. Er werd gepolst naar de gewenste aanpassingen en de voornaamste sterktes en zwaktes van een uitgewerkte piste voor België. De opmerkingen en suggesties die hieruit voortvloeiden werden verwerkt in dit rapport.

1.5 Structuur van het rapport

Dit rapport bestaat uit de volgende 5 hoofdstukken:

1. Bij wijze van introductie voor deze haalbaarheidsstudie gaat het eerste hoofdstuk in op de context van de studie, het analysekader en de methodologie.
2. Hoofdstuk 2 beschrijft het juridisch kader waarin een systeem van loopbaansparen zich situeert.
3. Hoofdstuk 3 biedt een overzicht van de modaliteiten van een systeem van loopbaansparen. Voor elke modaliteit worden strategische en operationele keuzes, en hun voor- en nadelen, omschreven op basis van beschikbare literatuur. Bovendien wordt elke modaliteit aangevuld met een reflectie op basis van interviews met diverse stakeholders en experts ter zake.
4. In hoofdstuk 4 worden de verworven inzichten gecombineerd om te komen tot een concrete piste voor een systeem van loopbaansparen in de Belgische context.
5. In hoofdstuk 5 wordt ten slotte een overzicht gegeven van de voornaamste conclusies en aanbevelingen van deze haalbaarheidsstudie.



2/ Juridisch kader

2.1 Algemeen

Opdat er sprake kan zijn van loopbaansparen, moet er een juridische omgeving zijn om tijd en/of geld op te sparen, om vervolgens het recht te hebben om op eigen initiatief tijd op te nemen. Aangezien arbeidstijd centraal staat bij een systeem van loopbaansparen, staat dat concept centraal in de bespreking van het juridisch kader als startpunt van de analyse. Dat neemt echter niet weg dat bij wijze van exploratieve verkenning ook wordt aangegeven waaraan binnen het arbeidsrecht kan worden gedacht bij het opsparen van geld. Werknemers zouden immers ook geldelementen kunnen sparen om krediet op te bouwen in een systeem van loopbaansparen (cf. paragraaf 3.2).

2.2 Het recht om tijd en/of geld op te sparen

2.2.1 *Tijd opsparen*

Het opsparen van tijd zou kunnen bestaan uit zowel het opsparen van vrije tijd (bijvoorbeeld bijkomende vakantiedagen) als het opsparen van arbeidstijd (bijvoorbeeld het opsparen van overuren).

2.2.1.1 Opsparen van vrije tijd

Niet alle vrije tijd kan zomaar worden opgespaard door de werknemer.

Zo zal er steeds minimaal een (betaalde) jaarlijkse vakantie gelijk aan 4 weken bij een voltijdse tewerkstelling moeten worden toegekend, aangezien dit recht opgenomen is in de Arbeidstijdrichtlijn. Enkel bij uitdiensttreding, mag van dit recht worden afgeweken door een financiële vergoeding in de plaats te stellen.¹ Bij een deeltijdse betrekking of een onvolledig werkjaar, kan dit recht worden geïntegreerd.

Naast jaarlijkse vakantie zullen andere vrije tijdsdelen die in aanmerking komen om op te sparen, vaak in een sectorcao zijn opgenomen. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan regionale feestdagen, anciënniteitsdagen en VAP-dagen². In sommige sectoren, zoals de non-profit, kan het voor bepaalde werknemers om een heel aantal dagen gaan.³ Onder een systeem van loopbaansparen zal de effectieve mogelijkheid voor de werknemer om tijd te kunnen opsparen dus afhangen van de mate waarin de rechtsbron die hem dat recht op vrije tijd toekent, dat toelaat. De wetgever kan er echter ook voor kiezen om gebruik te maken van de hiërarchie der rechtsnormen door in een wet te bepalen dat bepaalde loons- of tijdsdelen opgespaard kunnen worden (eventueel onder voorwaarden zoals bijvoorbeeld een ondernemingscao die het loopbaansparen invult), zonder dat een sectorcao of ondernemingscao daarvan kan afwijken. De lagere en strijdige norm, de sector-cao, is dan nietig. Een ander scenario zou kunnen zijn dat de wet bepaalt dat alle sectorcao's met een tijdsbepaling voor bijkomende verlofdagen moeten worden herzien voor een bepaalde datum.

Voorbeeld: Als een algemeen verbindend verklaarde sectorcao bepaalt dat de werknemer recht heeft op 5 bijkomende verlofdagen per jaar die jaarlijks op te nemen zijn, dan kan de werknemer die niet opsparen, zelfs niet wanneer de werkgever daarmee akkoord zou gaan. De werknemer zou deze dagen enkel kunnen opsparen als de sectorcao wordt herzien, of wanneer de wet stelt dat alle bijkomende verlofdagen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft, in aanmerking komen om opgespaard te worden wanneer de onderneming een systeem van loopbaansparen heeft ingevoerd.

Tot slot zijn sommige vrije tijdsdelen opgenomen in nationale cao's, zoals het recht op tijdskrediet of palliatief verlof. Opdat deze tijdsdelen zouden kunnen worden opgespaard, moeten de nationale cao's worden gewijzigd, of moet een dwingende bepaling worden opgenomen in de wet zodat deze voorrang krijgt.

¹ Art. 7 Arbeidstijdrichtlijn.

² Voluit: vrijstelling van arbeidsprestaties.

³ Een werknemer ouder dan 55 jaar heeft in PC 329 recht op 36 VAP-dagen, zodat een gemiddelde werkweek van 32 uren wordt gewerkt (cao 28/11/2006).



2.2.1.2 Opsparen van arbeidstijd

Arbeidstijd kan niet onbeperkt worden opgespaard. Zowel op Belgisch als op supra- en internationaal niveau wordt de tijd dat werknemers mogen werken, immers beperkt.

Voor een goed begrip, geven we hieronder enkele krachtlijnen mee van het arbeidstijdenrecht. Ten eerste is het belangrijk om te verduidelijken welke tijd meetelt als arbeidstijd want enkel de arbeidstijd wordt beperkt (begrip arbeidstijd). Ten tweede lichten we toe hoeveel per dag en per week mag worden gewerkt (arbeidstijdbeperkingen). Ten derde bespreken we over welke periode deze arbeidstijdbeperkingen moeten worden gerespecteerd (inhaalrust). Tot slot gaan we in op de beleidsruimte van de Belgische wetgever.

► Begrip arbeidstijd

Artikel 19 Arbeidswet definieert arbeidstijd als "de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever".⁴ Dit staat niet noodzakelijk gelijk met de tijd gedurende dewelke een werknemer effectief werkt, maar wel met de volledige tijd waarin een werknemer zijn activiteit ter beschikking stelt van de werkgever.⁵ Daarmee wordt overigens niets gezegd over het verschuldigde loon. Om te weten welk loon verschuldigd is, zou een ander begrip van arbeidstijd kunnen worden gehanteerd. Zelfs al zijn wachtperiodes bijvoorbeeld arbeidstijd, dan nog hoeven ze niet op dezelfde manier als actieve werkperiodes te worden vergoed.⁶

Er was lange tijd discussie over de vraag of de tijd die men, bijvoorbeeld slapend, doorbrengt tijdens een wachtdienst, arbeidstijd is. Volgens het Europese Hof van Justitie moeten voor de Arbeidstijdrichtlijn wachtdiensten op het werk (aanwezigheidsdiensten) worden meegeteld als arbeidstijd. Wachtdiensten waarbij de werknemer weliswaar binnen een bepaalde tijd de oproep moet beantwoorden, maar zich verder vrij mag begeven naar waar hij wil (beschikbaarheidsdiensten), moeten niet worden meegeteld.⁷ Of de arts gedurende de periode dat hij niet moet werken kan rusten of zelfs slapen, doet volgens het Hof niet ter zake.⁸ Tot de kenmerken van het begrip 'arbeidstijd' in de zin van de richtlijn behoort immers niet de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement.⁹

Aangezien de Belgische arbeidswet een andere, op het eerste zicht ruimere, definitie van arbeidstijd hanteert, was het lange tijd onduidelijk of beschikbaarheidsdiensten naar Belgisch recht arbeidstijd zijn. Het Hof van Cassatie oordeelde van niet. Het feit dat de "bewegingsvrijheid van de werknemer tijdens de wachtdienst beperkt is omdat hij binnen een bepaalde straal van de arbeidsplaats moet verblijven om die binnen een bepaalde tijd te kunnen bereiken", doet daar volgens het Hof van Cassatie geen afbreuk aan.¹⁰ Het in bepaalde rechtsleer en rechtspraak voorgestelde criterium van de mate van bewegingsvrijheid, wordt bijgevolg afgewezen.

Een ander punt van discussie betrof de verplaatsingstijd. Volgens de rechtspraak zijn woon-werkverplaatsingen in principe geen arbeidstijd, ook niet wanneer de werkplaats iedere dag ergens anders kan zijn bv. in het geval van

⁴ Art. 19, § 2 Arbeidswet.

⁵ Volgens de memorie van toelichting bij de voorloper van de Arbeidswet betekent arbeidsduur het volgende: "de werknemer wordt geacht arbeid te verrichten wanneer hij onder het bevel van de werkgever staat, d.w.z. wanneer hij zijn activiteit ter beschikking van deze laatste stelt. Derhalve is geen arbeidstijd, de tijd van aanwezigheid waarover de werknemer vrijelijk kan beschikken zonder een onvoorziene oproep te moeten verwachten waarvan de voortdurende mogelijkheid tot gevolg zou hebben dat hij ononderbroken ter beschikking van de werkgever zou blijven, en zonder een bijkomende taak (bijv. toezicht) te moeten uitoefenen" (Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg uitgebracht door de H. Debucquoy bij het Ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Senaat 1963-64, nr. 287, 19).

⁶ Cass. 6 juni 2011, *JTT* 2011, 373, noot K. NEVENS, *RABG* 2011, 1064, noot M. DEMEDTS.

⁷ HvJ 3 oktober 2000, C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, *Jur.* 2000, I, 7963, ov. 48 and 52; HvJ 9 september 2003, C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, *Jur.* 2003, I, 8389, ov. 63; HvJ 3 juli 2001, C-241/99, *Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, *Jur.*, I, 5139, ov. 33.

⁸ HvJ 9 september 2003, C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, *Jur.* 2003, I, 8389, ov. 60.

⁹ HvJ 1 december 2005, C-14/04, *Abdelkader Dellas et al. v. Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, *Jur.* 2005, I, 10253, ov. 43.

¹⁰ Cass. 10 maart 2014, *NjW* 2014, 546, noot S. DE GROOF.



artiesten.¹¹ Werk-werkverplaatsingen zijn in principe wel arbeidstijd. Woon-werkverplaatsingen kunnen wel arbeidstijd zijn wanneer de werknemer zich van thuis rechtstreeks naar een eerste klant begeeft.¹² In een recent arrest verduidelijkte het Hof van Justitie dat ook volgens de Arbeidstijdrichtlijn verplaatsingstijd arbeidstijd is, althans voor 'mobiele werknemers' nl. werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek die van thuis rechtstreeks naar de eerste klant rijden.¹³

Tot slot moeten we er op wijzen dat niet elke tijd waarin de werknemer ter beschikking van de werkgever staat, wordt meegeteld als arbeidstijd. De Arbeidswet laat immers toe dat bij KB op verzoek van het PC de tijd wordt bepaald "gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever ten aanzien van de vervoerondernemingen, de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken en de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht".¹⁴ Er wordt met andere woorden toegelaten te werken met een bepaald forfait van uren in plaats van de werkelijke arbeidstijd te meten. In de rechtsleer is evenwel discussie gerezen over de geldigheid van dergelijke KB's, aangezien zij zouden toelaten af te wijken van het begrip arbeidstijd in de zin van RL 2003/88/EG en daardoor het Europese recht zouden schenden.¹⁵ Volgens ons kan bij KB een definitie van arbeidstijd worden gegeven die afwijkt van de Europese definitie, op voorwaarde dat ook de grenzen van de richtlijn worden gerespecteerd met inachtneming van de Europese definitie van arbeidstijd door bijvoorbeeld een dubbele telling aan te houden.¹⁶

▶ Arbeidstijdbeperkingen

De Arbeidswet beperkt de arbeidstijd door arbeidsduurgrenzen en rustperiodes op te leggen. Daarnaast wordt de arbeidstijd ook beperkt door overloon toe te kennen.

◆ Arbeidsduurgrenzen

De arbeidstijd wordt ten eerste beperkt doordat de Arbeidswet arbeidsduurgrenzen oplegt. De Arbeidswet zelf legt vaste maximumgrenzen op aan de arbeidsduur van de werknemers van 8 uren per dag en 38 uren per week.¹⁷ Wanneer de arbeidstijdregeling per week (met uitzondering van de zondag) echter een halve, een hele of meer dan een hele rustdag omvat, wordt de daggrens op 9 uur per dag gebracht.¹⁸ De grens van 38 uren kan worden gerealiseerd door een effectieve grens van 38 uren per week; of een effectieve grens van 40 uren per week en een gemiddelde grens van 38 uren per week door toekenning van 12 arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen) per jaar.

Volgens de letterlijke tekst van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, die voor de algemene arbeidsduurvermindering van 39 naar 38 uur per week zorgde, moeten "§1 De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, [...] op 1 januari 2003 de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld

¹¹ Zie bijvoorbeeld Arbh. Antwerpen 3 oktober 1985, *JTT* 1986, 165; M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403), 406.

¹² Arbh. Brussel 22 november 1996; zie uitgebreid M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403), 403-417 die nog meer onderscheiden situaties bespreekt.

¹³ HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA; zie S. DE GROOF, "Travelling Time is Working Time According to the CJEU ... at least for Mobile Workers", *ELLJ* 2015, afl. 4, (386) voor een bespreking.

¹⁴ Art. 19, lid 3 Arbeidswet.

¹⁵ Standpunt verdedigd in M. DAVAGLE, "Les heures 'bonus'", *Ors.* 2013, afl. 8, (19), 21-22 en A. FRANKAERT en M. GLORIEUX, "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (331-384), 378.

¹⁶ Standpunt verdedigd door F. KÉFER en J. CLESSE, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157)165-166. Zie ook C. DRESSEN, "Voyage professionnel et temps de travail: concordance ou dissemblance", *Or.* 2012, afl. 6, (15), 19.

¹⁷ Art. 19 en 31 Arbeidswet juncto Art. 2, § 1 en 2 wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001.

¹⁸ Art. 20, § 1 Arbeidswet.



in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse. § 2. De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1¹⁹. Deze tekst houdt in dat ondernemingen tot 1 januari 2003 de keuze hadden: ofwel verminderden zij de arbeidsduur effectief tot 38 uren per week, ofwel verminderden zij de arbeidsduur gemiddeld tot 38 uren per week door toekenning van ADV-dagen (6 indien effectief 39 uren werden gewerkt, of 12 indien effectief 40 uren werden gewerkt). Als ze de arbeidsduur op 1 januari 2003 nog niet hadden verminderd, werd de arbeidsduur effectief tot 38 uren per week verminderd en konden ze geen gebruik maken van ADV-dagen.

Voor ondernemingen die op 1 januari 2003 nog niet bestonden en de arbeidsduur op dat moment nog niet konden verminderen tot 38 uur per week, zou men uit de letterlijke tekst kunnen stellen dat de sanctie van §2 voor hen niet geldt en dat zij ook na die datum nog kunnen kiezen voor ADV-dagen. Voor ondernemingen die op dat moment wel al bestonden, lijkt dat uit de letterlijke tekst niet te kunnen. De FOD WASO zou echter aanvaarden dat ondernemingen die een effectieve arbeidsduur van 38 uren hanteren, ook na 1 januari 2003 kunnen kiezen voor een hogere effectieve arbeidsduur met toekenning van ADV-dagen, op voorwaarde uiteraard dat de sector-cao dat toelaat. Een cao zou daarvoor niet nodig zijn, een wijziging van het arbeidsreglement zou volstaan.²⁰ In de rechtsleer wordt door sommigen echter geopperd dat enkel ondernemingen die de arbeidsduur voor 1 januari 2003 verminderden tot 38 uren per week door middel van een cao of het arbeidsreglement nog gebruik kunnen maken van ADV-dagen om een gemiddelde arbeidsduur van 38 uren na te streven.²¹

De Arbeidswet voorziet echter heel wat manieren om soepel met de arbeidsduurgrenzen om te springen. Zo kan de arbeidstijd bij gemiddelde worden gerespecteerd (grote en kleine flexibiliteit), kunnen de arbeidsduurgrenzen worden verlegd (lange verplaatsingen; ploegenarbeid; continuarbeid om technische redenen; bedrijfstakken, categorieën of takken van ondernemingen waar de normale grenzen niet kunnen worden toegepast; voorbereidend werk of nawerk), kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen (werken aan inventarissen en balansen; buitengewone vermeerdering van werk; werken aan vervoer, laden en lossen; bedrijfstakken waarin de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid niet nauwkeurig kan worden bepaald of de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden) en kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden bij overmacht (arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval; dringende arbeid aan machines of materieel en onvoorziene noodzakelijkheid).²² De mogelijkheden die de Arbeidswet toelaat om af te wijken van de arbeidsduurgrenzen zijn mogelijkheden die in de eerste plaats moeten toelaten om aan ondernemingsnoden tegemoet te komen.

Wanneer de grenzen van de Arbeidswet worden overschreden, geldt een tweede (uiterste) grens van 11 uren per dag en 50 uren per week.²³ Ook deze grenzen kunnen in bepaalde uitzonderingssituaties beschreven in de Arbeidswet echter worden overschreden. Bovendien kan de Koning in het algemeen toestaan dat de grens van 50 uren wordt overschreden in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waarin deze grens niet kan worden toegepast, tenzij wanneer het om nachtarbeid gaat.²⁴

¹⁹ Art. 2 wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001.

²⁰ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 158. Dit standpunt werd op 12 september 2016 mondeling ook bevestigd door de FOD WASO, stuurgroep van dit project.

²¹ {Kéfer, 2010 #981} 3.

²² Zie S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41) voor een bespreking en schematisch overzicht.

²³ Art. 27, § 1 Arbeidswet.

²⁴ Art. 27, § 3 Arbeidswet.



- ◆ Rustperiodes

Ten tweede legt de Arbeidswet op dat er bepaalde rustperiodes moeten worden gerespecteerd. In elk tijdsvak van 24 uren hebben werknemers recht op ten minste 11 uren rust tussen twee werkperiodes.²⁵ Bovenop deze dagelijkse rust heeft de werknemer nog recht op zondagsrust, waardoor hij eenmaal per week een werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren heeft.²⁶ Maar ook voor deze verplichting bestaan uitzonderingen voor bepaalde van de hierboven opgesomde toegelaten manieren om de arbeidsduurgrenzen te overschrijden, bijvoorbeeld bij arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.²⁷

- ◆ Overloon

Ten derde is overloon van 100 of 150% in principe verschuldigd wanneer wordt gewerkt boven 9 uren per dag of 40 uren per week en dit ongeacht of het gaat om een toegelaten overschrijding van de arbeidsduurgrenzen.²⁸ Overloon kan niet verschuldigd zijn wanneer het opnieuw gaat om een toegelaten overschrijding van de arbeidsduurgrenzen, bijvoorbeeld bij ploegenarbeid.²⁹

- ◆ Deeltijds werkenden

Wanneer er wordt afgeweken van de bekendgemaakte uurroosters, zal er bij deeltijds werkenden sprake zijn van bijkomende uren. Bijkomende uren zijn de uren gepresteerd buiten het werkrooster wanneer er met een vast werkrooster wordt gewerkt. Wordt er met een variabel rooster gewerkt, dan zijn ook de uren die binnen het werkrooster worden gepresteerd maar boven de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, bijkomende uren.³⁰

Deze bijkomende uren worden beperkt doordat zij aanleiding kunnen geven tot overloon. Voor deeltijds werkenden is overloon verschuldigd voor prestaties die werden verricht buiten het vaste, cyclische werkrooster of variabele (bekendgemaakte) werkrooster waarbij een vaste wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd met uitzondering van een krediet van 12 uren per kalendermaand.³¹ Prestaties die werden verricht in een variabel werkrooster met een variabele arbeidsduur, geven aanleiding tot overloon wanneer (1) prestaties werden verricht buiten het variabele (bekendgemaakte) werkrooster, of (2) wanneer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moest worden gerespecteerd, wordt overschreden. Het KB bepaalt echter opnieuw een krediet: 3 uur per week te vermenigvuldigen met het aantal weken in de referentieperiode bedoeld bij artikel 11 *bis* Arbeidsovereenkomstenwet met een maximum van 39 uren wordt niet meegerekend voor de berekening van het overloon.³² Beide kredieten kunnen echter bij cao worden gewijzigd.³³ Bovendien is er geen overloon verschuldigd wanneer er een omwisseling

²⁵ Art. 38ter, § 1 Arbeidswet.

²⁶ Art. 38ter, § 3, lid 1 Arbeidswet.

²⁷ Zie S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41) voor een bespreking en schematisch overzicht.

²⁸ Art. 29, § 2 Arbeidswet; Cass. 9 januari 1984, AR 6881, Vanderborght/Derue, *RW* 1983-84, 2816. Zie S. DEMEESTERE, die verduidelijkt dat 'overwerk' in de zin van toegelaten overschrijding van de arbeidsduurgrenzen niet altijd 'overwerk' in de zin van art. 29 Arbeidswet waarvoor overloon verschuldigd is oplevert (S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1), 1-2).

²⁹ Zie S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41) voor een bespreking en schematisch overzicht.

³⁰ Art. 2, § 2 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

³¹ Art. 3 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

³² Art. 4 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

³³ Art. 6 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.



van werkroosters is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers of wanneer er een verschuiving van werkroosters is op schriftelijk verzoek van de werknemer.³⁴

Bovendien bepaalt CAO nr. 35 dat een sector-cao de voorwaarden voor het verrichten van bijkomende uren kan vastleggen.³⁵ De PC's kunnen het aantal bijkomende uren bijvoorbeeld beperken of aanvullende verplichtingen opleggen voor het presteren van bijkomende uren.³⁶ Is er geen sector-cao afgesloten, dan wordt de werknemer bij overschrijding van de werkroosters sowieso op drie manieren beschermd op grond van CAO nr. 35. Ten eerste kan elke werknemer wiens werkrooster werd overschreden, een aanpassing van de arbeidsovereenkomst vragen.³⁷ Ten tweede kunnen overschrijdingen van de werkroosters op verzoek van de werkgever maar voor zover de werknemer daarmee instemt.³⁸ Ten derde heeft de deeltijds werkende recht op inhaalrust op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.³⁹

► Inhaalrust

Volgens de Arbeidswet is inhaalrust verschuldigd wanneer de arbeidsduurgrenzen worden overschreden en dit zowel bij toegelaten overschrijdingen, bij overschrijdingen begaan in strijd met de Arbeidswet of andere wetsbepalingen als bij grote flexibiliteit zodat de arbeidsduur bij gemiddelde wordt gerespecteerd.⁴⁰ De werknemer heeft dan recht op het gewone loon voor de uren inhaalrust.⁴¹

De gemiddelde arbeidsduur moet in principe per trimester worden gerespecteerd.⁴² De wet bepaalt dat onder trimester wordt verstaan "de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen".⁴³ De referentieperiode kan echter worden verlengd tot één jaar bij KB na advies van het PC; een cao; of het arbeidsreglement.⁴⁴ Het KB van 11 september 2013 heeft uitvoering gegeven aan de mogelijkheid om de grens op te trekken tot 130 of 143 uren. Om de grens tot 143 uren op te trekken, is een cao gesloten in een paritair orgaan vereist. Die cao kan de nadere regels en voorwaarden van de verhoging vaststellen, maar kan eveneens de beslissing tot verhoging geheel of gedeeltelijk overdragen aan een akkoord gesloten op ondernemingsvlak volgens de nadere regels die de cao bepaalt.⁴⁵ De grens kan tot 130 uren worden opgetrokken met een sector-cao, maar ook via ondernemings-cao indien een vakbondsafvaardiging aanwezig is en de sector daartoe een kader creëert of niet tijdig een regeling uitwerkt. Alle organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging moeten de cao dan tekenen. Deze vereiste is eigenaardig aangezien art. 5 CAO-wet niet vereist dat een vakbondsafvaardiging aanwezig zou zijn om een ondernemings-cao te kunnen sluiten, laat staan dat alle organisaties erin vertegenwoordigd een ondernemings-cao zouden moeten ondertekenen. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan kan de wijziging ook door wijziging van het arbeidsreglement gebeuren.⁴⁶ In dat laatste

³⁴ Art. 5 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

³⁵ Art. 5, § 1 CAO nr. 35.

³⁶ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 232.

³⁷ Uiteraard kan een werknemer steeds een aanpassing vragen, vragen staat vrij.

³⁸ Art. 7, § 1 CAO nr. 35.

³⁹ Art. 7, § 3 b), 4 en 5 CAO nr. 35.

⁴⁰ Art. 26bis, § 1 Arbeidswet en art. 2, lid 2, 4^o Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁴¹ Voor het tijdstip van betaling, zie art. 9bis, § 1, lid 2 Loonbeschermingswet. Indien de inhaalrust niet kan worden opgenomen wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de inhaalrust uitbetaald, zie art. 9bis, § 1, lid 3 Loonbeschermingswet.

⁴² Art. 26bis, § 1, lid 1 Arbeidswet. De huidige regering wilt de annualisering van de arbeidstijd veralgemenen, we bespreken de stand van zaken op 31 mei 2016.

⁴³ Art. 26bis, § 1, laatste lid Arbeidswet.

⁴⁴ Art. 26bis, § 1, lid 3 juncto art. 47 Arbeidswet.

⁴⁵ Art. 7 KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 19 september 2013.

⁴⁶ Art. 3 tot 5 KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de



geval is wel een actieve rol voor het paritaire comité weggelegd.⁴⁷ Soms kan een werkgever er de facto wel toe verplicht worden eerder inhaalrust toe te kennen. Alle inhaalrust waarop de werknemer recht heeft, moet immers worden opgenomen alvorens de arbeidsovereenkomst wegens economische werkloosheid kan worden geschorst.⁴⁸

In de loop van de referentieperiode mogen in principe niet meer dan 78 uren waarvoor inhaalrust verschuldigd is, worden opgebouwd (=interne grens). Bij het bereiken van de interne grens, moet bijgevolg inhaalrust worden toegekend alvorens de arbeidsduurgrenzen terug kunnen worden overschreden. Deze uren worden berekend als volgt: totale gepresteerde arbeidstijd – (toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referentieperiode X aantal weken of delen van een week die reeds in deze referentieperiode verlopen zijn). Indien de referentieperiode echter wordt verhoogd tot één jaar, bedraagt deze grens 91 uren. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referentieperiode van één jaar. De grens kan tot slot worden verhoogd tot 130 uren of tot 143 uren “volgens de procedures vastgesteld door de Koning die een akkoord of een overleg met de werknemers of hun vertegenwoordigers waarborgen”. Bij de toepassing van deze procedures zal bijzondere aandacht worden besteed aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.⁴⁹

► Een bijzonder geval: ADV-dagen

ADV-dagen dienen om de gemiddelde arbeidsduur te verlagen. Gewoonlijk wordt per uur arbeidsduurvermindering per week, 1 ADV-dag per jaar aangerekend (bijvoorbeeld een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week kan worden gerealiseerd door 39 uur per week effectief te werken en 6 ADV-dagen toe te kennen).

ADV-dagen die dienen om de arbeidsduur van 38 uur gemiddeld per week naar een lagere grens te brengen (bijvoorbeeld 36 uur gemiddeld per week door het respecteren van 38 uur per week effectief met 12 ADV-dagen), kunnen in principe worden opgespaard om pas jaren later op te nemen. In principe, want alles zal afhangen van of de rechtsbron (sectorcao, ondernemingscao, arbeidsreglement,) die het recht op ADV-dagen toekent, dat ook toelaat. Opnieuw zal de wetgever dus moeten nagaan of het opportuun is een hogere strijdige norm te creëren waardoor ADV-dagen werkelijk kunnen worden opgespaard, dan wel het initiatief aan de partijen die de rechtsbron hebben onderhandeld, wordt gelaten.

Voor ADV-dagen die (slechts) dienen om de arbeidsduurgrens van 38 uren gemiddeld per week te respecteren (bijvoorbeeld 38 uren gemiddeld per week door het respecteren van 40 uren per week effectief met 12 ADV-dagen), is het minder duidelijk of deze over een langere termijn dan een jaar kunnen worden opgenomen. Enerzijds lijkt het alsof de letterlijke bepalingen van de wet er niet aan in de weg staan dat ADV-dagen over een langere periode dan een jaar kunnen worden opgenomen. De referentie van een jaar komt slechts voor in artikel 26 *bis* Arbeidswet dat bepaalt dat inhaalrust binnen een periode van maximaal een jaar moet worden toegekend. Maar volgens artikel 26 *bis* moet pas inhaalrust worden toegekend wanneer de grens van 40 uren per week wordt overschreden. De wet van 10 augustus 2001 verlaagt slechts de grens van artikel 19 Arbeidswet tot 38 uren per week.⁵⁰ Bovendien zijn pas sociale strafsancities van toepassing wanneer de grens van 40 uren wordt overschreden.⁵¹ Anderzijds had de wet van 10 augustus 2001 tot doel de arbeidsduur te verlagen tot 38 uren, en kan men moeilijk voorhouden dat deze verlaging effectief gebeurd is wanneer de arbeidsduur slechts bij gemiddelde over verschillende jaren moet worden gerespecteerd. Uit de memorie van toelichting blijkt overigens wel impliciet dat de wetgever uitging van een gemiddelde arbeidsduur die maximaal per jaar wordt gerespecteerd.⁵² Bovendien is de grens van artikel 19

werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 19 september 2013.

⁴⁷ Art. 5 KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 19 september 2013.

⁴⁸ Art. 51 *bis* Arbeidsovereenkomstenwet.

⁴⁹ Art. 26 *bis*, § 1 *bis* Arbeidswet.

⁵⁰ wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001, {, 2001 #158}.

⁵¹ Art. 138 Sociaal Strafwetboek.

⁵² MvT bij het wetsontwerp betreffend de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *Parl.St.* Kamer 2000-01, nr. 1291/001, 7. {, 2001 #1153}, 7.



Arbeidswet wel verlaagd tot 38 uren, en zijn overschrijdingen slechts mogelijk in de bij wet bepaalde uitzondering. Het opsparen van ADV-dagen, zo kan men stellen, laat de facto toe dat de grens van 38 uren wordt overschreden, zonder dat daar een uitdrukkelijke wettelijke basis voor te vinden is.

In de praktijk gaan veel ondernemingen er alleszins van uit dat ADV-dagen over een maximale periode van 1 jaar moeten worden toegekend met het oog op het respecteren van de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren. Als nu in een systeem van loopbaansparen zou worden toegelaten deze ADV-dagen op te sparen, is het omwille van de rechtszekerheid dan ook aan te raden expliciet te bepalen dat deze dagen over een langere referentieperiode dan 1 jaar mogen gespaard worden.

► Beleidsruimte Belgische wetgever

De mogelijkheden voor de wetgever om krediet te laten opbouwen zijn niet eindeloos. De arbeidstijd wordt immers rechtstreeks of onrechtstreeks beperkt door verschillende inter- en supranationale verdragen. Zo bepaalt artikel 31, § 2 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie expliciet dat iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden.⁵³

De meest concrete richtlijnen lezen we in de Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG.⁵⁴ Volgens het Hof van Justitie is de richtlijn voldoende precies en onvoorwaardelijk, zodat ze directe werking heeft in België.⁵⁵ De Arbeidstijdenrichtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren, met uitzondering van de zeevarenden.⁵⁶ De bepalingen van de richtlijn gelden evenwel niet wanneer andere communautaire besluiten meer specifieke voorschriften inzake de organisatie van de arbeidstijd voor bepaalde beroepen of beroepswerkzaamheden bevatten.⁵⁷ De richtlijn is evenmin van toepassing wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in de overheidsdienst, bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan.⁵⁸ De richtlijn heeft de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer tot doel, waarbij gezondheid zowel de fysieke als de mentale gezondheid omvat. In de preambule van het Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie wordt gezondheid immers omschreven als een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn en niet slechts als de afwezigheid van ziekte of zwakheid. Ook al kan de richtlijn gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, is dit niet haar hoofddoel volgens het Hof van Justitie.⁵⁹

Om het doel van bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers te bereiken, stelt de richtlijn volgens het Hof minimumvoorschriften vast om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale bepalingen inzake de duur van de arbeidstijd te harmoniseren.⁶⁰ Deze harmonisatie op unieniveau inzake de organisatie van de arbeidstijd moet een betere bescherming van de veiligheid en de

⁵³ Andere relevante inter- en supranationale bepalingen zijn art. 24 UVRM (recht heeft op rust en vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van werkuren en periodieke betaalde vakantie); artikel 7 IVESCR (de Staten die partij zijn bij het IVESCR het recht erkennen van eenieder op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden. Art. 7 d) bepaalt meer concreet dat billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden rustpauzen, vrije tijd en een redelijke duur van de werktijd en periodieke vakanties met behoud van loon, alsmede behoud van loon op algemeen erkende feestdagen betekenen); ILO-conventies met 'up-to-date' status C14 "Weekly Rest (Industry)", C106 "Weekly Rest (Commerce and Offices)", aanbevelingen R103 "Weekly Rest (Commerce and Offices)" en R116 "Reduction of Hours of Work Recommendation" de 'up-to-date'-status, conventies met interim-status C1 "Hours of Work (Industry)", C30 "Hours of Work (Commerce and Offices)" en C47 "Forty-Hour Week" genieten de 'interim'-status en te herziene conventie en aanbeveling C153 "Hours of Work and Rest Periods (Road Transport)" en R161 "Hours of Work and Rest Periods (Road Transport); art. 4 (verbod van slavernij en dwangarbeid) en art. 8 (recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven) EVRM en art. 2 HESH (billijke arbeidsvoorwaarden, waaronder art. 2, § 1 redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden "waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voorzover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten").

⁵⁴ Richtl. Raad en EP nr. 2003/88/EG, 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 18 november 2003, afl. 299.

⁵⁵ HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 104.

⁵⁶ Art. 1, § 3 Richtlijn 2003/88/EG.

⁵⁷ Art. 14 Richtlijn 2003/88/EG.

⁵⁸ Art. 1, § 4 Richtlijn 2003/88/EG *juncto* art. 2, § 2 Richtlijn 89/391/EEG; C. BARNARD, *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 577.

⁵⁹ HvJ 12 november 1996, C-84/94, *Verenigd Koninkrijk v. Commissie, Jur.* 1996, I, 05755, ov. 15, 22 and 30; C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641), 652. De uitspraak van het Hof is volgens C. BARNARD eerder een politieke beslissing, wat bepaalde ongerijmdheden zou verklaren (C. BARNARD, *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 68).

⁶⁰ Art. 15 and 23 Richtlijn 2003/88/EG.



gezondheid van de werknemers waarborgen door hen – met name dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door een maximum voor de duur van de werkweek te bepalen.⁶¹

De Arbeidstijdenrichtlijn bepaalt minimumnormen voor de dagelijkse en wekelijkse rusttijd en pauzes. Er wordt geen dagelijkse maximale arbeidstijd bepaald, maar de arbeidstijd per dag wordt wel beperkt door de minimale rustperiodes. Van de wekelijkse maximale arbeidstijd lijken weinig afwijkingmogelijkheden te bestaan. Door het gebruik van de *opt-out* (art. 22 Richtlijn 2003/88/EG) wordt deze bepaling echter uitgehold. Ook voor de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijd en pauzes en de maximale arbeidstijd bestaan veel uitzonderings- en afwijkingmogelijkheden. De rusttijden en maximale arbeidstijd kunnen bovendien met gemiddelden worden berekend.

	Min. Rusttijd Art. 3 en 5	Max. arbeidstijd Art. 6	Ref. periodes Art. 16
Principe	11u per 24 u plus 24 u per 7d	48 u per 7 d	– 14d voor wekelijkse rusttijd – 4m voor max. wekelijkse arbeidstijd – Vaststelling na raadpleging sociale partners op nationaal of regionaal niveau voor nachtarbeid
Uitz.	Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen Uitz. 1 Uitz. 2 Uitz. 3 Uitz. 5 Uitz. 6 Uitz. 7	Opt-out (art. 22) Uitz. 1 Uitz. 7	Uitz. 1 Uitz. 2 Uitz. 4 Uitz. 5 Uitz. 6

Uitz. 1: arbeidstijd wordt wegens bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheden niet gemeten en/of vooraf bepaald, of kan door de werknemers zelf worden bepaald (art. 17, § 1)

Uitz. 2: gelijkw. comp. rusttijd voor bepaalde groepen van werknemers (art. 17, § 3)

Uitz. 3: gelijkw. comp. rusttijd voor ploegenarbeid en werkzaamheden waarbij de arbeidstijd over de dag is opgesplitst (art. 17, § 4)

Uitz. 4: gelijkwaardige compenserende rusttijd voor artsen (art. 17, § 5)

Uitz. 5: afwijking bij coll. ov. of bedrijfsakkoord (art. 18)

Uitz. 6: offshore werkzaamheden (art. 20)

Uitz. 7: zeevissersvaartuigen (art. 21)

De Arbeidstijdenrichtlijn regelt slechts de arbeidstijd en bevat geen bepalingen aangaande het verschuldigde loon.⁶² Bovendien zou de Belgische wetgever voor een dubbele telling kunnen opteren, waarbij arbeidstijd zoals door het Hof van Justitie omschreven, wordt geteld om te kijken of de grenzen van de richtlijn worden gerespecteerd. Daarnaast zou tijd die geen arbeidstijd is volgens het Hof van Justitie (bijvoorbeeld beschikbaarheidsdiensten) aan

⁶¹ HvJ 26 juni 2001, C-173/99, *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, *Jur.* 2001, I, 4881, ov. 37 and 38; HvJ 6 april 2006, C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden*, *Jur.* 2006, I, 3423, ov. 26; HvJ 9 september 2003, C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger*, *Jur.* 2003, I, 8389, ov. 45 and 46; HvJ 5 oktober 2004, C-397/01 tot C-403/01, *Pfeiffer*, *Jur.* 2004, I, 8835, ov. 76 and 91; HvJ 12 oktober 2004, C-313/02, *Nicole Wippel v. Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*, *Jur.* 2004, I, 9483, ov. 47; HvJ 1 december 2005, C-14/04, *Abdelkader Dellas et al. v. Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, *Jur.* 2005, I, 10253, ov. 40 and 41; HvJ 7 september 2006, C-484/04, *Commissie van de Europese Gemeenschappen v. Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland*, *Jur.* 2006, I, 7471, ov. 35 and 36; HvJ 11 januari 2007, C-437/05, *Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov*, *Jur.* 2007, I, 331, ov. 23; HvJ 14 oktober 2010, C-243/09, *Günter Fuß v. Stadt Halle*, *Jur.* 2010, I, 9849, ov. 32; HvJ 25 november 2010, C-429/09, *Günter Fuß v. Stadt Halle*, *Jur.* 2010, I, 12167, ov. 43; HvJ 4 maart 2011, C-258/10, *Nicușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București*, unpublished 2011, ov. 40.

⁶² Zie ook Cass. 6 juni 2011, *JTT* 2011, 373, noot K. NEVENS en *RABG* 2011, 1064, noot M. DEMEDTS.



andere grenzen kunnen worden onderworpen. Op die manier kan bijvoorbeeld ook zoals hierboven gesteld toch in zekere mate met een forfaitarisering van de arbeidstijd worden gewerkt.

2.2.2 Geld opsparen

De werknemer zou er bijvoorbeeld voor kunnen kiezen een deel van zijn vast loon of van zijn eindejaarspremie op te sparen in het systeem van loopbaansparen, om later als tijd op te nemen.

De inbedding van het omzetten van geld naar tijd is een aandachtspunt in het licht van de Loonbeschermingswet. De werkgever mag de vrijheid van de werknemer om naar eigen goeddunken over zijn loon te beschikken, niet beperken.⁶³ De werkgever mag ook niet eenzijdig een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst wijzigen.⁶⁴ Daarom wordt er verder van uitgegaan dat de werknemer niet zal worden verplicht in te stappen in het systeem van loopbaansparen. Als de werkgever het organiseert, dan heeft de werknemer nog steeds de vrije keuze al dan niet in te stappen.

Bovendien rijst de vraag of het opsparen van geld conform het uitgangspunt is dat het loon in principe tweewekelijks voor arbeiders en maandelijks voor bedienden moet worden uitbetaald.⁶⁵ Van dit principe kan echter worden afgeweken bij algemeen verbindend verklaarde sector-cao, zodat een sector-cao zou kunnen bepalen dat het loon pas binnen enkele jaren op het ogenblik dat de werknemer vrije tijd opneemt, wordt uitbetaald.⁶⁶

Verder zijn nog verschillende bepalingen van de Loonbeschermingswet aan de orde, afhankelijk van het structureren en de visie op de spaarformule. Artikel 6 van de Loonbeschermingswet lijkt alleen voor een aanpassing in aanmerking te komen, indien men zou stellen dat het opsparen van geld om later als vrije tijd op te nemen als een uitbetaling van het loon in natura zou worden beschouwd. Die interpretatie ligt echter niet voor de hand. Het is echter wel mogelijk om de spaarformule als een inhouding van het loon te beschouwen, in welk geval zich een aanpassing van artikel 23 Loonbeschermingswet opdringt. Dat ligt echter anders indien er bij het opsparen van geld reeds effectief sprake zou zijn van de uitbetaling van het loon, waarbij de werknemer ervoor kiest dat loon te storten op een rekening om later vrije tijd te financieren. Een spaarformule zal moeten rekening houden met artikel 9 van de Loonbeschermingswet, maar de daadwerkelijke invloed ervan is wellicht afhankelijk van de wijze waarop de formule daadwerkelijk wordt gestructureerd en de visie op het verschil tussen het ontstaan van het recht op uitbetaling van het loon en de uitoefening van dat recht.

2.3 Het recht om vrije tijd op te nemen

Wanneer tijd wordt opgenomen, zal er sprake zijn van een inactieve periode waarin de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Gaat het om tijd die onder artikel 9 *bis* Loonbeschermingswet valt, namelijk tijd waarvoor inhaalrust verschuldigd is, dan heeft de werknemer op het ogenblik dat hij de vrije tijd opneemt recht op loon.

Het opnemen van tijd zal geen invloed hebben op de vakantie van het volgende jaar. Deze aangekochte bijkomende vakantiedagen moeten immers worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen in de vakantiewetgeving die op hun beurt recht geven op vakantie.⁶⁷

Voor rechten uit de socialezekerheid, zoals pensioen, werkloosheid en moederschapsrust, is het een ander verhaal. De inactieve periode zal in principe niet worden meegeteld voor de opbouw van deze rechten. Wilt de wetgever dat wel, dan moet een gelijkstelling worden voorzien (zoals bijvoorbeeld ook bij tijdskrediet is gebeurd). Uiteraard zal dergelijke gelijkstelling een impact hebben op de kost van het systeem.

Het wetgevend kader zal ook moeten bepalen wat de voorwaarden zijn waaronder de werknemer het recht om vrije tijd op te nemen kan uitoefenen, zoals een anciënniteitsvoorwaarde of bepaalde opnamemodaliteiten (bv. minimum in blokken van een halve dag en mits een bepaalde motivering). Anderzijds kan de wetgever ook opleggen onder welke voorwaarden de werkgever het recht om vrije tijd op te nemen kan afwijzen of uitstellen.

⁶³ Art. 3 Loonbeschermingswet.

⁶⁴ Art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁶⁵ Art. 9 Loonbeschermingswet.

⁶⁶ Art. 9, § 5 Loonbeschermingswet.

⁶⁷ Art. 61 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, *BS* 6 april 1967, *err.* *BS* 11 augustus 1967; K. BERGHS, "Cafetariaplannen: de toekomst aan de flexibele beloning" in Y. STEVENS en G. GIESELINK (eds.), *Verslagboek Employee benefits. Nieuwe vormen van beloning juridisch bekeken*, Mechelen, Kluwer uitgeverij, 2003, (91-105), 98.



3/ Theoretisch kader

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de aspecten die in rekening genomen moeten worden bij het maken van strategische en operationele keuzes m.b.t. loopbaansparen in de Belgische context. Een systeem van loopbaansparen wordt in de context van deze studie gedefinieerd als spaarsystemen met een spaarperiode van meer dan één jaar. Er wordt specifiek voor deze termijn gekozen om een duidelijk onderscheid te maken met bestaande regelingen die gekenmerkt worden door een maximale spaarperiode van één jaar. In de meeste landen vallen deze kortetermijnregelingen buiten het systeem van loopbaansparen. In landen waar dit echter wel het geval is, zal dit specifiek vermeld worden.

Hoewel systemen van loopbaansparen regelmatig aan bod komen in publieke discussies (bijvoorbeeld rond werkbaar werk), leert een screening van de literatuur dat het topic opvallend weinig bestudeerd en in kaart gebracht werd. In de wetenschappelijke literatuur hebben loopbaanspaarsystemen nauwelijks aandacht gekregen. Gedegen effectstudies zijn dan ook erg schaars. Meeste evaluatiestudies zijn bovendien beschrijvend van aard (bv. bereik, omvang, budgettaire impact, ervaringen).

Bovendien zijn de termen die in de literatuur gebruikt worden om naar stelsels van loopbaansparen te verwijzen erg uiteenlopend. Zo heeft men het over tijdsparen, geldsparen, verlofsparen, 'working (time) accounts', 'working time banking', 'working time credits' en 'individual (savings) account'. Beschikbare documenten die minstens één van deze stelsels behandelen werden doorgenomen om het onderzoekskader te ontwikkelen, op voorwaarde dat het betreffende stelsel het sparen van arbeidstijd doorheen de loopbaan als onderliggend principe hanteert.

Gezien het systeem van loopbaansparen in België vooralsnog niet (expliciet) in voege is, rapporteren beschikbare documenten ervaringen uit het buitenland. De verzamelde informatie is meer bepaald afkomstig uit adviesrapporten en evaluatiestudies van binnen- en buitenlandse onderzoekers en beleidsactoren op nationaal en Europees niveau. Stelsels van loopbaansparen zijn dan ook voornamelijk terug te vinden in West-Europa (EC, 2010), wat verklaart waarom het merendeel van de beschikbare informatie gebaseerd is op stelsels van loopbaansparen in Nederland, Duitsland en Frankrijk. Hoewel loopbaansparen ook geïntroduceerd werd in enkele Scandinavische landen, is het daar minder ver doorgedrongen (EC, 2010). In Zuid- en Oost-Europa zijn stelsels van loopbaansparen nog een tamelijk onbekend fenomeen (EC, 2010).

Ook de West-Europese stelsels zijn/waren niet altijd even succesvol in termen van bereik:

- ▶ In Duitsland zijn uiteenlopende stelsels gegroepeerd onder de term *arbeitszeitkonto*, waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen regelingen op korte termijn en lange termijn.⁶⁸ In 2011 boden 34% van alle werkgevers in Duitsland dergelijk programma aan hun werknemers aan. Ruim de helft van alle werknemers (54%) had toegang tot dergelijke stelsels (Balleer, Gehrke, & Merkl, 2015).
- ▶ Naar het stelsel in Frankrijk wordt verwezen als *compte épargne-temps (CET)*. In 2014 wees een enquête van PEOPLE BASE CBM uit dat 41% van de Franse ondernemingen het stelsel aanbood; een studie van AON Hewitt berichtte vorig jaar dat dit bij grote ondernemingen 66% betreft. In de privésector maakt 12% van alle werknemers hiervan gebruik (NAR, 2013).
- ▶ In Nederland werd in 2006 de levensloopregeling geïntroduceerd, waarvan in 2008 ruim 4% van het totaal aantal werknemers in Nederland gebruik maakte (MSZW, 2009). Deze regeling werd echter afgeschaft in 2012 met de intentie om de vitaliteitsregeling ter vervanging in te voeren.⁶⁹ Omwille van budgettaire redenen is de vitaliteitsregeling nooit van kracht geworden. De levensloopregeling bestaat enkel nog als een uitdoingsmaatregel tot 2022 voor de werknemers en werkgevers die destijds zijn ingestapt (NAR, 2013).

⁶⁸ In de context van deze studie sluiten enkel de langetermijnregelingen aan bij de logica van loopbaansparen. Een beschrijving van de kortetermijnregelingen in Duitsland wordt echter voor de volledigheid meegenomen in deze bespreking. Dit laat toe om het onderscheid tussen de systemen scherp te stellen.

⁶⁹ Ook *de levensloopregeling* bouwt verder op een eerder stelsel van loopbaansparen in Nederland, nl. *de fiscale verlofspaarregeling*. Specifiek werd *de levensloopregeling* ingevoerd als een verbetering van *de fiscale verlofspaarregeling* m.b.t. de toegankelijkheid en de overdraagbaarheid van het gespaarde krediet. Daarnaast kende Nederland ook *de spaarloonregeling* die in voege was vanaf 1994. Deze werd echter omwille van nadelige gevolgen voor de staatskas afgeschaft in 2012 (NAR, 2013).



In de volgende paragrafen wordt stilgestaan bij de modaliteiten van een systeem van loopbaansparen. Eerst en vooral wordt gekeken naar de mogelijke doelstelling van een systeem van loopbaansparen. De doelstelling zal immers verdere strategische keuzes bepalen zoals het niveau waarop de regeling gecoördineerd wordt of de voorwaarden tot opbouw van kapitaal. Vooraleer in te gaan op specifieke aandachtspunten m.b.t. de opbouw en opname van het krediet, wordt besproken op welk niveau een stelsel van loopbaansparen kan worden ingericht. Het niveau bepaalt immers in welke mate het spaarsysteem kan inspelen op de realiteit van individuele ondernemingen. Dat laat zich ook voelen in de modaliteiten m.b.t. de overdraagbaarheid en vereffening van het opgebouwde krediet, wat als laatste aspect besproken wordt. Voor elk aspect wordt in eerste instantie een overzicht gegeven van bestaande mogelijkheden en hun voor- en nadelen op basis van beschikbare documenten. Dit overzicht wordt voor elke modaliteit vervolgens uitgediept en aangevuld via consultatie van diverse stakeholders en experts.

3.1 Doelstelling

3.1.1 Inzichten uit de literatuur

Een stelsel van loopbaansparen kan meerdere doelen voor ogen hebben. Bij **werknemers** wordt vooral verwacht dat loopbaansparen de werk-privébalans kan verbeteren (EC, 2010). Naast hun job investeren werknemers immers ook tijd in hun gezin, het huishouden, zorgtaken, vrijetijdsactiviteiten, etc. Deze verschillende levensrollen moeten ze op elkaar kunnen afstemmen en in balans houden. Een systeem van loopbaansparen kan werknemers hierbij ondersteunen aangezien het inactieve periodes of periodes van loopbaanonderbreking mogelijk maakt. Het systeem biedt werknemers de mogelijkheid om periodes van onbetaald verlof te overbruggen met het opgespaarde krediet. Op die manier biedt het werknemers meer vrijheid om hun loopbaan zelf vorm te geven in termen van transitie van, op en naar de arbeidsmarkt (NAR, 2013). Daarnaast wordt het systeem in Frankrijk ook expliciet gepromoot als tool om een aanvullend inkomen op te bouwen. Een spaarsysteem in termen van tijd en/of geld is dus een instrument voor werknemers om hun tijd en inkomen beter te balanceren over de verschillende levensfasen en zo tot meer 'tijdssoevereiniteit' te komen. Of dit doel ook gerealiseerd kan worden, is deels afhankelijk van de omvang van het op te sparen krediet, de duurtijd van spaarkrediet en de overdraagbaarheid.

Voor **werkgevers** kan het dienen als een beleidsinstrument dat de onderneming toelaat om zich aan te passen aan economische fluctuaties. Werknemers kunnen onder dit systeem immers meer of minder uren werken tegen hetzelfde loon a.d.h.v. het opbouwen van surplus- of debeturen. Indien dit gedaan wordt tijdens een stijgende of dalende marktvraag, respectievelijk, kan het systeem gezien worden als een kostenreductiemaatregel omdat het vermijdt dat werkgevers tijdens economische piekperiodes overuren moeten uitbetalen of extra arbeidskrachten moeten aanwerven (NAR, 2013). De vraag stelt zich dan wel naar de verhouding van loopbaansparen ten opzichte van andere beleidsinstrumenten met een gelijkaardige doelstelling, namelijk kleine en grote flexibiliteit en tijdelijke werkloosheid. Het verschil met kleine en grote flexibiliteit, die het opbouwen van surplus- of debeturen reeds toelaten, is dat het loopbaansparen fluctuaties zou toelaten over een langere periode dan een jaar. Het verschil met tijdelijke werkloosheid is dat het loopbaansparen geen schorsing van de arbeidsovereenkomst met zich meebrengt. Bovendien kan er slechts minder worden gepresteerd wanneer eerst meer werd gepresteerd of wanneer de debeturen later worden ingehaald met surplusuren.

Een meer overkoepelende doelstelling speelt op het niveau van mobiliteit. Uit de literatuur is hier echter nog geen duidelijkheid over. Enerzijds kan het systeem -mits het krediet overdraagbaar is tussen werkgevers- de mobiliteit op de arbeidsmarkt bevorderen. Anderzijds gaf een Duitse studie door Balleer, Gehrke en Merkl (2015) aan dat een systeem van loopbaansparen kan ingezet worden als een instrument om de werkgelegenheid te bevorderen. Het stelsel kan immers zowel de flexibiliteit van de arbeidsorganisatie voor werkgevers als de combinatie van werk en privé voor werknemers bevorderen, waardoor het kan bijdragen tot het aantrekken, het motiveren en het behouden van werknemers (NAR, 2013).

Stelsels van loopbaansparen worden ten slotte ook in het kader van de eindeloopbaanproblematiek geïdentificeerd als een mogelijke financieringswijze voor vervroegde pensionering (op een manier die niet leidt tot minder gepresteerde uren of dagen op loopbaanbasis, zoals bv. wel het geval is met brugpensioenregelingen). In Nederland werd bijvoorbeeld de *levensloopregeling* geïntroduceerd ter compensatie voor de afschaffing van het prepensioen en het tijdelijke overbruggingspensioen. Ook de Franse *compte épargne-temps* regeling wordt geprofileerd als een middel om vervroegde pensionering te financieren. In Duitsland wordt dit meer genuanceerd en worden langetermijnregelingen ingezet als middel voor vervroegde pensionering, terwijl kortetermijnregelingen net afgeraden worden als eindeloopbaanmaatregel (NAR, 2013).



Het realiseren van de beoogde doelstellingen kan ondersteund worden door de **manier van financieren**. Hoewel het krediet wordt opgebouwd door de individuele werknemer, kan het aangevuld worden door bijdragen van de werkgever en/of de overheid. Zo wees een enquête van PEOPLE BASE CBM (2014) uit dat 18% van de Franse ondernemingen een bijdrage voorstelt aan de compte épargne-temps van de werknemers. Die bijdragen kennen een fiscale gunstregeling wanneer ze worden aangewend ter financiering van pensioenspaarsystemen, zoals bijlage 2 illustreert. Wanneer het krediet op een andere manier wordt opgebouwd, maar voor dezelfde doeleinden wordt aangewend, is de vrijstelling beperkt ten belope van 10 dagen per jaar.

In Nederland vraagt de belastingdienst aan werkgevers die meebetalen aan de levensloopregeling om de werkgeversbijdrage ook te betalen aan werknemers die er niet aan deelnemen. Hoewel cofinanciering door de werkgever minder gangbaar was in het Nederlandse stelsel, is er ook duidelijk sprake van een fiscale bijdrage door de Nederlandse overheid. Zoals in de evaluatie van de levensloopregeling wordt aangegeven, gebeurt dit op drie niveaus:

1. vrijstelling van het levenslooptegoed van vermogensrendementsheffing
2. de omkeerregel, waarbij de loonheffing pas bij de opname van het krediet gebeurt door de werkgever
3. toekenning van de levensloopverlofkorting, i.e. een korting op de verschuldigde loonbelasting/premie volksverzekeringen⁷⁰.

Deze fiscale faciliteiten zorgen elk op hun manier voor een **belastingderving**. Vanuit het perspectief van de omkeerregel is het voor de Nederlandse overheid bijgevolg belangrijk om de opname van het opgebouwde krediet in de levensloopregeling te stimuleren; dit krediet bedroeg naar schatting 5,5 miljard euro in 2012 (Accountancynews, 12 nov 2012). Hiertoe werden concrete maatregelen genomen:

- ▶ Bij opname in 2013 was 20 procent van het opgenomen bedrag belastingvrij. Voor de overige 80 procent gold het marginale tarief van de belastingplichtige. Dit leidde ertoe dat tegen eind 2013 respectievelijk 70 procent en 50 procent van de levensloopregelingen uitgekeerd was bij ABN en Rabobank⁷¹
- ▶ Wie in 2013 geen gebruik maakte van deze regeling, kreeg hier in 2015 een nieuwe kans toe (ten hoogste gelden voor het bedrag de aanspraken op 31 december 2013).

3.1.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

In België wordt het systeem van loopbaansparen door de meeste stakeholders gezien als een instrument ter bevordering van meer **flexibiliteit voor werknemers**. Specifiek wordt verwezen naar meer vrijheid om de loopbaan zelf vorm te geven, naar het promoten van werkbaar werk en naar het verbeteren van de werk-privé balans. Loopbaansparen wordt erkend als een initiatief dat in de eerste plaats wordt opgezet voor de werknemer, opdat hij of zij een pauze kan inlassen doorheen de loopbaan wanneer dat nodig is. Een belangrijk kenmerk van loopbaansparen is dat de werknemer deels zelf geresponsabiliseerd wordt voor zijn of haar loopbaanopbouw.

Rond de inzet van loopbaansparen als instrument voor de **financiering van vervroegde uittreding** bestaat minder eensgezindheid. Indien bestaande kanalen voor vervroegde uittreding (bv. SWT) kunnen blijven bestaan en indien het systeem de periode van vervroegde uittrede zou gelijkstellen voor de pensioenberekening, zien werknemersorganisaties geen belemmering om ook deze doelstelling aan loopbaansparen te koppelen. Werkgeversorganisaties kunnen zich minder goed aansluiten bij loopbaansparen ter financiering van vervroegde uittreding, net omdat er reeds maatregelen zoals SWT hiervoor bestaan in België. Bovendien zou een langere tijdshorizon van sparen gepaard gaan met een moeilijkere beheersbaarheid (bv. probleem van devaluatie van het gespaarde kapitaal).

Gezien een systeem van loopbaansparen ook kan inspelen op economische fluctuaties, wordt ook het belang van meer **flexibiliteit voor werkgevers** onderkend. De vraag stelt zich dan wel naar de compatibiliteit van loopbaansparen met bestaande regelingen die werkgevers in België reeds mogelijkheden geven tot flexibiliteit op jaarbasis (zoals dat van grote en kleine flexibiliteit en tijdelijke werkloosheid). Volgens een internationale beleidsexpert kan een systeem van loopbaansparen, gezien het gericht is op meer werkbaar werk, werkgevers ook

⁷⁰ Nederlandse belastingdienst geeft aan dat de levensloopverlofkorting in 2016 maximaal € 209 bedraagt (€ 207 in 2015 en € 205 in 2014) per jaar dat men spaarde voor de levensloopregeling in de periode 2006 tot en met 2011. De korting kan bovendien nooit hoger zijn dan het opgenomen bedrag i.h.k.v. de levensloopregeling. Indien de spaarder reeds een levensloopverlofkorting ontving, moet de maximale korting van dat jaar bovendien verminderd worden met de levensloopverlofkorting die men eerder kreeg.

⁷¹ <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/vakantie-en-verlof/levensloopregeling>



helpen om het welzijn en de werk-privébalans van hun werknemers te verbeteren. Indien het systeem van loopbaansparen georganiseerd wordt op het bedrijfsniveau, kan het bovendien ingezet worden als hefboom voor competitief voordeel op de arbeidsmarkt. Het zou kunnen geprofileerd worden als een extra voordeel dat helpt om werknemers makkelijker aan te trekken én te behouden. Vooral van werkgeverszijde worden deze mogelijke voordelen naar voren geschoven.

Een systeem van loopbaansparen kan in België ten slotte ook een opstap zijn naar het integreren van de verschillende verlofstelsels (zoals het bestaande systeem van tijdskrediet en loopbaanonderbrekingen) in één transparant systeem. In dit verband wordt door werknemersorganisaties de bezorgdheid geuit dat het systeem dient ter vervanging van collectieve verlofstelsels zoals tijdskrediet zonder motief van opname. In dit opzicht is een duidelijke positionering van loopbaansparen ten opzichte van bestaande stelsels wenselijk.

3.2 Krediet

3.2.1 Inzichten uit de literatuur

Een volgende belangrijke strategische keuze is wat er precies gespaard kan worden onder een stelsel van loopbaansparen, namelijk tijd, geld of een combinatie van beide. In voorkomend geval moeten ook de ruilmogelijkheden tussen de verschillende grootheden bepaald worden. Tabel 3 geeft een overzicht van deze bepalingen voor de buitenlandse cases. Naargelang de bron van het krediet wordt gesproken over *tijdsparen* (i.e. wanneer tijd gespaard wordt) of *geldsparen* (i.e. wanneer geld gespaard wordt).

Onder een stelsel van **tijdsparen** bouwen werknemers uren op rond de standaard werktijd per week of per maand d.m.v. accounts onder behoud van hun loon (EC, 2010; ILO, 2004; Balleer, Gehrke, & Merkl, 2015). Mogelijke specifieke kredietbronnen zijn vakantiedagen of ADV-dagen (cf. compte épargne-temps in Frankrijk) of getransfereerde uren van een andere regeling van loopbaansparen (langetermijnregelingen in Duitsland - NAR, 2013). Bij het opnemen van het gespaarde tijdskrediet stelt zich de vraag in welke eenheid dit mogelijk is (i.e. tijd of geld). In de buitenlandse cases van *tijdsparen* is deze eenheid voornamelijk tijd en wordt dus vooral *tijd voor tijd* gespaard (NAR, 2013). De werknemer kan dan bijvoorbeeld worden doorbetaald tegen (een gedeelte van) zijn of haar laatstverdiende loon. Dit sluit echter de optie *tijd voor geld* niet uit. Het Franse systeem laat werknemers bijvoorbeeld toe om het gespaarde krediet onder bepaalde voorwaarden te laten uitbetalen (cf. Infra).

Een stelsel van **geldsparen** omvat het periodiek overmaken van een bepaalde geldsom op een spaaraccount met als doel om dit krediet later op te nemen (NAR, 2013). De stortingen kunnen fiscaal aftrekbaar zijn (NAR, 2013). Bij geldsparen is de bron meestal een deel van het laatstverdiende brutomaandloon van de werknemer (NAR, 2013). Andere mogelijke bronnen zijn waardepapieren die de financiële waarde reflecteren van gepresteerde uren (bv. overuren) of verlofdagen (langetermijnregelingen - NAR, 2013), of zoals in het Franse stelsel ook loonsverhogingen- en supplementen, bonussen en toelagen (bv. 13^{de} maand, anciënniteitspremies, eindejaarstoelagen,...), winstdeelname en andere spaarplannen zoals het Franse plan d'épargne entreprise (PEE). Operationeel gezien kan de eenheid waarin het krediet wordt opgenomen zowel tijd als geld zijn. In Nederland is het enkel toegestaan om *geld voor tijd* te sparen (NAR, 2013). Meerbepaald dient het gespaarde geld gebruikt te worden om verlof te financieren. Hierbij wordt het gespaarde krediet omgezet in tijd door het spaarsaldo te delen door de eenheidskost van een verlofeenheid. Gezien deze omzetting gebeurt o.b.v. het laatstverdiende loon kan ze van periode tot periode verschillen (Matheus, 2003). In Frankrijk kan het gespaarde krediet zowel in tijd als in geld opgenomen worden. De specifieke voorwaarden hieromtrent worden op bedrijfs- of sectorniveau bepaald via sociaal overleg.

Wanneer het krediet in **tijd opgenomen** wordt, kan dit in **verschillende vormen** gebeuren. Zo kunnen werknemers het krediet aanwenden om verschillende types verlof op te nemen (e.g. verlof om zorgtaken op te nemen, een sabbatical, onbetaald verlof, verlof om een eigen zaak op te starten). De gespaarde tijd kan echter ook ingezet worden om gedurende een bepaalde periode deeltijds i.p.v. voltijds te werken. Ook het volgen van opleiding buiten de arbeidstijd kan een motief zijn om gespaarde tijd op te nemen. Wanneer een stelsel van loopbaansparen wordt ingezet als instrument in het eindeloopbaanbeleid, zoals dat bijvoorbeeld in Frankrijk het geval is (cf. Bijlage 1), kunnen werknemers het krediet ook aanwenden om hun uittrede uit de arbeidsmarkt te vervroegen of bepaalde spaarstelsels te voeden.



Tabel 3: Bron en ruilmogelijkheden van krediet in het buitenland

Land		Bron		Ruilmogelijkheid
Nederland	Levensloopregeling	Geld	<ul style="list-style-type: none"> • Deel huidig brutoloon 	Geld voor tijd
Duitsland	Lange termijn regeling	Tijd	<ul style="list-style-type: none"> • Surplus gewerkte uren • Getransfereerde uren van korte termijn regeling 	Tijd voor tijd
		Geld	<ul style="list-style-type: none"> • Deel huidig brutoloon • Waardepapieren (opgebouwd a.d.h.v. overuren, ploegenpremies, extra verlofdagen, ..) 	Geld voor tijd
Frankrijk	Compte épargne-temps (CET)	Tijd	<ul style="list-style-type: none"> • Verlofdagen • ADV-dagen • Niet opgenomen recuperatie/rustdagen 	Tijd voor tijd of geld
		Geld	<ul style="list-style-type: none"> • Bonussen en toelagen • Loonsverhoging of -supplement • Winstdeelname • Spaarplannen (vb. PEE) • Werkgeversbijdrage 	Geld voor tijd of geld

Bron: eigen verwerking op basis van geraadpleegde bronnen

De stelsels van *tijdsparen* en *geldsparen* verschillen in termen van **rendementsrisico**. Wat het rendementsrisico voor de werknemer betreft, is dit wellicht kleiner bij *tijdsparen* dan bij *geldsparen*. Bij *geldsparen* moet de werknemer namelijk afwachten hoeveel het opgespaarde krediet vermeerderd met de rente waard is. Bij *tijdsparen* heeft de werknemer een duidelijker beeld van de waarde van het opgespaarde krediet, met de meeste duidelijkheid wanneer *tijd voor tijd* gespaard wordt (NAR, 2013). Ook de **administratieve last** verschilt tussen de stelsels. Bij *tijdsparen* wordt namelijk de arbeidstijd geregistreerd terwijl bij *geldsparen* de geldsom moet worden doorgestort (Matheus, 2003). Beide vormen van sparen vergen dus administratief werk, maar van een andere aard.

Noch het (individueel) *tijd voor tijd* sparen noch het *geld voor tijd* sparen is nieuw in België. Zelfs de wetgever heeft al gebruik gemaakt van dergelijke uitruil in de Arbeidswet (Tabel 4). Het opnemen van gespaarde tijd is echter vrijwel altijd beperkt tot maximaal 1 jaar.⁷² De werknemer kan momenteel ook enkel binnen de eigen onderneming tijd opsparen en deze gespaarde tijd niet meenemen naar een volgende werkgever.⁷³

⁷² Art. 20 *bis* en 26 *bis* Arbeidswet 16 maart 1971, BS30 maart 1971 (hierna: Arbeidswet) en art. 2 wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987. Het plus minus conto in de automobielsector vormt de uitzondering, zie M. DE GOLS, "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (419-429), 423.

⁷³ M. DE GOLS, "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (419-429), 426.



Tabel 4: Bestaande voorbeelden op wetgevend vlak in België

Bron	Return	Voorbeelden uit de Belgische wettelijke context
Tijd	Tijd	<p>Het opsparen van tijd voor tijd kennen we wanneer de arbeidstijd bij gemiddelde wordt berekend. Zo geven overschrijdingen van de normale arbeidsduurgrenzen, bijvoorbeeld in geval van ploegenarbeid⁷⁴ of in bedrijfstakken, categorieën of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast⁷⁵, aanleiding tot inhaalrust die binnen de drie maanden (verlengbaar tot 1 jaar) moet worden toegekend (behalve in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen op dreigend ongeval of dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen⁷⁶).⁷⁷ Ook de grote⁷⁸ en kleine⁷⁹ flexibiliteit laten toe op bepaalde ogenblikken meer te werken om later minder te werken. Tot slot bieden de variabele roosters voor deeltijders ruime mogelijkheden om de arbeidstijd slechts per gemiddelde te respecteren.⁸⁰</p> <p>In de opgesomde gevallen is het over het algemeen de werkgever die de sleutel in handen heeft of er meer wordt gewerkt aangezien het normaal gezien de werkgever is die het arbeidsvolume bepaalt (en ook soms bepaalde stappen moet ondernemen om overwerk te mogen laten presteren zoals de kennisgeving aan de sociale inspectie in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist⁸¹).⁸² Het door de huidige minister van Werk Kris Peeters voorgestelde systeem van glijdende werkroosters - dat momenteel bij de NAR ter advies voorligt - zou een voorbeeld kunnen worden waarbij het uitgangspunt eerder is dat het de werknemer is die in handen heeft wanneer er meer en minder wordt gewerkt.⁸³</p> <p>Interessant is ook dat de Belgische wetgeving al systemen kent waarbij tijd niet steeds in een 1-op-1 relatie moet worden uitgeruild. Zo kan bepaalde tijd forfaitair in aanmerking worden genomen.⁸⁴</p>
Geld	Tijd	<p>Een cao kan toelaten dat de werknemer overloon omzet in bijkomende inhaalrust, waarbij de overloontoeslag van 50% met een half uur inhaalrust overeenstemt en de overloontoeslag van 100% met een uur inhaalrust.⁸⁵</p>

⁷⁴ Art. 22, 1° Arbeidswet.

⁷⁵ Art. 23 Arbeidswet.

⁷⁶ Art. 26, § 1, 1° en 2° Arbeidswet.

⁷⁷ Art. 26bis Arbeidswet. Voor een overzicht, zie S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41), 41-91.

⁷⁸ wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *BS* 12 juni 1987.

⁷⁹ Art. 20bis Arbeidswet.

⁸⁰ Art. 11bis Arbeidsovereenkomstenwet. Zie voor een bespreking S. DE GROOF, "Deeltijdwerk" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 1, Brugge, die Keure, 2015, (299), 299-331.

⁸¹ Art. 26, § 1, 3° Arbeidswet.

⁸² M. DE GOLS, "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (419-429), 426.

⁸³ Zie voor een bespreking van de teksten die voorlopig voorliggen: S. DE GROOF, "Ontwikkelingen in het arbeidstijdenrecht: flexi-jobs, glijdende uurroosters en vereenvoudiging van deeltijdwerk", *Recht in beweging. 23ste VRG-Alumnidag 2016*, Antwerpen, Maklu, 2012, (23), 33-39.

⁸⁴ Art. 19, § 3, 3° Arbeidswet. Zo wordt in PC 319.01 een nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats als volgt meegeteld: in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien (KB 07/01/2007).

⁸⁵ Art. 29, § 4 Arbeidswet. België is echter zowel door het Comité der Experten van de IAO als door het ECSR al op de vingers getikt voor deze mogelijkheid, omdat het niet betalen van een overloontoeslag in strijd zou zijn met het internationale recht, zie Observatie (CEACR) IAO, aangenomen 2013, gepubliceerd op de 103e ILC-sessie (2014) over conventie C1, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146261,en:NO (consultatie 7 april 2016) en Committee of Independent Experts of the European Social Charter, conclusions 2010, vol. 1, 149 en S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41), 41-91.



Zolang het wettelijke kader wordt gerespecteerd, kan op *sector- of ondernemingsvlak* vandaag overigens al bepaald worden dat opgespaarde tijd op een langere termijn kan opgenomen worden dan één jaar of dat geld wordt omgezet in tijd.

- ▶ Vlaamse ambtenaren kunnen 11 bovenwettelijke verlofdagen per jaar overdragen naar later, zonder beperking in de tijd. Op het einde van de loopbaan kan deze gespaarde tijd ingezet worden voor vervroegde uittreding.
- ▶ Wanneer 36 uur gemiddeld per week wordt gewerkt door het respecteren van 38 uur per week effectief met 12 ADV-dagen), kan de rechtsbron (bijvoorbeeld een sectorcao) die de ADV-dagen toekent nu al een langere termijn dan een jaar voorzien.
- ▶ Cafetariaplannen voorzien dikwijls dat een bepaald budget, bijvoorbeeld van de bonus, vrij te besteden is en eventueel als bijkomende vakantiedagen kunnen worden opgenomen.

3.2.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

Het merendeel van de bevraagde stakeholders in België verkiezen een **systeem van enkel tijdsparen**. De voornaamste reden hiervoor is dat tijdsparen als minder complex wordt beschouwd dan geldsparen. In termen van beheer vereist tijdsparen dat gespaarde tijdselementen worden geregistreerd terwijl het beheer bij geldsparen eerder neerkomt op het doorstorten van geldelementen. Gezien dergelijke tijdsregistratie reeds voor een aantal tijdselementen bestaat in organisaties, wordt het beheer beperkt tot het uitbreiden van bestaande systemen van tijdsregistratie. Bovendien geeft de tijdsregistratie zowel werknemers als werkgevers meer zicht op gepresteerde uren (inclusief overuren). Verder wordt aangegeven dat het makkelijker is om het gespaarde krediet te waarborgen bij tijdsparen dan bij geldsparen.

Desalniettemin wordt de administratieve last van tijdsparen gevreesd, en dit vooral door werkgeversorganisaties. Zij verwijzen vooral naar ondernemingen die hiervoor minder middelen ter beschikking hebben zoals KMO's. Werknemersorganisaties waarschuwen voor de extra werkbelasting voor werknemers in een systeem van enkel tijdsparen (te weinig recuperatie in periodes waarin vooral tijd gespaard wordt). De meningen zijn dan ook verdeeld over welke specifieke tijdselementen zouden kunnen gespaard worden. Globaal genomen is er eerder consensus rond het uitruilen van vrije tijd (i.e. extralegale verlofdagen en anciënniteitsdagen) maar eerder discussie rond het uitruilen van arbeidstijd (i.e. ADV-dagen en overuren).

- ▶ *Extralegale verlofdagen*: dagen die de werknemer kan krijgen bovenop de 4 weken verplichte jaarlijkse vakantie en die onderhandeld zijn met de werkgever. Deze kunnen ofwel collectief vastgelegd zijn, op sector- of ondernemingsvlak, of toegekend zijn op basis van een individueel akkoord.
- ▶ *Anciënniteitsdagen*: dagen die toegekend kunnen worden op basis van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is bij de werkgever
- ▶ *ADV-dagen*: inhaalrustdagen die compenseren voor het afwijken van de overeengekomen wekelijkse werkduur
 - ◆ Voor het inzetten van ADV-dagen als op te sparen tijdselement (wanneer het ADV-dagen zijn om een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week te respecteren), moet een wetswijziging plaatsvinden. Een uitdaging hierbij is dat ADV-dagen vaak zijn opgenomen in sectorcao's en het aantal dagen kan verschillen van sector tot sector. Het opnemen van deze dagen is bovendien niet altijd een vrije keuze van de werknemer en kan meebepaald worden door de werkorganisatie (bv. collectieve sluiting in de bouwsector). Tegenstanders stellen voornamelijk dat het opsparen van de ADV-dagen ingaat tegen het doel waarvoor ze gecreëerd zijn, namelijk de nood aan inhaalrust.
- ▶ *Overuren*: extra uren die verricht worden bovenop de overeengekomen werktijd
 - ◆ Ook het inzetten van overuren als op te sparen tijdselement zal wettelijk bepaald moeten worden. Een risico hierbij is dat de mogelijkheid tot sparen kan bijdragen aan een te hoge werkdruk met gezondheidsproblemen (bv. burnout) als gevolg. Wederom ligt één van de voornaamste bezorgdheden dus bij het verzaken aan de nodige inhaalrust door werknemers.
 - ◆ Een andere bezorgdheid is dat het opsparen van overuren kan leiden tot concurrentie tussen werknemers. Overuren worden namelijk aantrekkelijker om te verrichten wanneer ze kunnen worden ingezet voor extra verlofperiodes op een later moment.



- ◆ Daarenboven wordt naar voren geschoven dat het opsparen van overuren enkele operationele complicaties met zich meebrengt. In de eerste plaats vereist het een systeem van tijdsregistratie en brengt het dus een administratieve kost teweeg voor organisaties die dergelijk systeem nog moeten installeren. Bovendien stelt zich de vraag hoe het systeem dat overuren registreert, het presteren van 'valse overuren' zou kunnen ontmoedigen (i.e., vertekend gedrag waarbij de werknemer extra uren aanwezig blijft op het werk, eerder om meer uren te kunnen sparen dan om nodige werkprestaties te leveren). Bovendien moeten er bijkomende bepalingen worden vastgelegd voor de toeslag die betaald wordt op overuren. Zo stelt zich de vraag of deze ook moet worden doorgestort.

Alle partijen zijn het erover eens dat *thematisch verlof* (bv. ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand, palliatief verlof) en *wettelijk verlof* (i.e., jaarlijkse vakantie van 4 weken), tijdselementen zijn die niet mogen worden opgenomen in een systeem van loopbaansparen. Ouderschapsverlof en 4 weken jaarlijkse vakantie zijn verplicht omwille van Europese richtlijnen, de andere verloven worden toegekend omwille van een specifieke situatie waarin de werknemer zich bevindt en worden als 'verworven' en waardevolle rechten aangevoeld waaraan niet mag worden getornd.

Het draagvlak voor een systeem dat buiten tijdsparen **ook geldsparen** toelaat is vooralsnog klein. Gezien het grote belang van cash geld voor het merendeel van werknemers, wordt in twijfel getrokken of mensen effectief geldelementen willen opsparen. Er worden echter ook een aantal voordelen gekoppeld aan geldsparen. Werknemers die weinig tijd kunnen sparen zullen bijvoorbeeld net wel aangetrokken zijn tot het sparen van geld en via geldsparen hun spaarkans kunnen verhogen. Bovendien zou de mogelijkheid tot het sparen van geld impliceren dat werknemers meer flexibiliteit en inspraak krijgen in hun verloningspakket. Werkgeversorganisaties pleiten wel voor de specifieke invulling van het verloningspakket op het bedrijfsniveau en niet op hogere niveaus te bepalen. Een laatste voordeel dat naar voren wordt geschoven is dat geldsparen, in tegenstelling tot tijdsparen, eenvoudiger kan uitbetaald worden. Een opname in geld in plaats van tijd draagt de voorkeur weg van werkgeversorganisaties omdat het de afwezigheid van werknemers (en dus kosten voor het bedrijf zoals vervangingskosten) vermijdt. In de context van deze studie voor België wordt echter enkel stilgestaan bij het opnemen van het gespaarde krediet in termen van tijd. Het is niet de bedoeling om te kijken naar loopbaansparen als een middel om extra inkomen te sparen.

Net zoals bij tijdsparen wordt de haalbaarheid van geldsparen in twijfel getrokken o.w.v. de administratieve last, in dit geval onder de vorm van het beheren van geld. Ook de fiscale behandeling van gespaarde geldelementen is een complexer vraagstuk dan de fiscale behandeling van gespaarde tijdselementen. Terwijl bij tijdsparen zich enkel de vraag stelt naar het moment waarop de elementen belast worden, is een bijkomende complexiteit bij geldsparen aan welk tarief de elementen zouden belast worden. Zowel van overheidswege als aan werknemerszijde wordt geijverd voor een systeem dat neutraal is in termen van fiscaliteit en sociale zekerheid. Dit zou een overgang impliceren van de huidige verschillende belastingtarieven voor geldelementen (loon, bedrijfswagen, etc.) naar één gelijk tarief om shopgedrag te vermijden. Bij geldsparen is een bijkomende bezorgdheid wie het economisch risico van het opgespaarde geld moet dragen. Dit bevat een aantal componenten zoals wie het rendement van het krediet verzekert (indexatie, marktrente, ..) en wie de garantie voorziet dat het opgespaarde geld niet verloren gaat (waarborg). Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties geven aan dat het niet wenselijk is dat dergelijk economisch risico door hun achterban wordt gedragen. Buiten de administratieve last wordt ook verwezen naar een stijging van ongelijkheden in de samenleving. Meer bepaald is het sparen van geld eerder voor de 'happy few' die extralegale voordelen aangeboden krijgen en net moeilijk voor werknemers met lage lonen. Ten slotte stelt zich ook de vraag in welke mate geldsparen mogelijk is voor de non-profit sector waar verloningen vaak gebaseerd zijn op subsidies die niet vrij besteed kunnen worden door de organisatie.

Globaal genomen is er nog discussie rond het sparen van de volgende geldelementen bij Belgische stakeholders:

- ▶ Het sparen van *een deel van het brutomaandloon*: een percentage van het loon sparen en/of een loonsverhoging sparen in plaats van uitkeren;
- ▶ Het sparen van *extralegale voordelen*: - de geldwaarde van voordelen zoals een bedrijfswagen en maaltijdcheques, bv. als optie in een cafetariaplan;
- ▶ Het sparen van *loonsupplementen*: bv. bonussen, (dubbel) vakantiegeld en eindejaarspremies.

De bevraagde stakeholders zijn het erover eens dat een **systeem van enkel geldsparen** noch wenselijk, noch nuttig is gezien dit weinig verschilt van het sparen van geld via een individuele spaarrekening of individuele beleggingen (ten minste wanneer geen bijkomende gelijkstellingen worden gecreëerd om socialezekerheidsrechten op te bouwen). Ook met gespaard geld op een spaarrekening kan immers op een later tijdstip tijd (onbetaald verlof) worden opgenomen. Bovendien wordt ook door een buitenlandse expert bevestigd dat – vooral jonge – werknemers weinig financiële ruimte hebben voor geldsparen.



3.3 Niveau

3.3.1 Inzichten uit de literatuur

Het niveau bepaalt de draagwijdte van het systeem en zal een impact hebben op de overdraagbaarheid en toegankelijkheid van het loopbaansparen. Een eerste optie is het opstellen van een stelsel van loopbaansparen op **het interprofessionele niveau**. De *levensloopregeling* in Nederland is bijvoorbeeld ingevoerd als een interprofessionele regeling. Elke werknemer heeft het recht om beroep te doen op dit systeem. Het opnemen van het gespaarde krediet is echter enkel mogelijk mits toestemming van de werkgever (NAR, 2013). Een stelsel van loopbaansparen op het interprofessionele niveau is uiteraard het meest toegankelijk en overdraagbaar (Matheus, 2003). Bovendien lijkt het een evidente keuze gezien de regels rond een stelsel van loopbaansparen sterk gelinkt zijn aan wetgevingen die bestaan op het interprofessioneel niveau (Matheus, 2003). Hoewel er ook in Frankrijk een overkoepelend nationaal wettelijk kader is voor de *compte épargne-temps*, worden de modaliteiten ingevuld via sociaal overleg op het niveau van de sector of de onderneming. Dit is wellicht omdat een overkoepelend kader niet in alle situaties beantwoordt aan de specifieke noden op ondernemings – of sectorniveau.

Het opstellen van een stelsel van loopbaansparen op **sectoraal niveau** scheidt de mogelijkheid om het beheer en de administratieve last bij een sectoraal fonds te leggen (NAR, 2013; Matheus, 2003). Indien de werknemer zou veranderen van werkgever binnen dezelfde sector, impliceert dit ook een gemakkelijker overdraagbaarheid van het spaartegoed. Bovendien is er een kleiner risico op discriminatie tussen werknemers binnen eenzelfde bedrijf en tussen bedrijven in dezelfde sector (Matheus, 2003). Tot slot laat dit toe rekening te houden met de noden en mogelijkheden van de sector. Een systeem op sectoraal niveau houdt wel een risico van beperkte overdraagbaarheid tussen werkgevers in wanneer de werknemer verandert van sector. Naast Frankrijk kennen ook Duitsland en Nederland sectorspecifieke regelingen voor loopbaansparen.

Een derde optie is dat op **ondernemingsniveau** via sociaal overleg een systeem van loopbaansparen geïntroduceerd wordt voor de werknemers. Enerzijds laat dit toe om een systeem op maat uit te werken dat beantwoordt aan de specifieke noden van het bedrijf en zijn werknemers (Matheus, 2003). Bovendien biedt het ook een mogelijkheid om de individuele accounts aan te houden bij eenzelfde externe instantie. Deze uniformiteit levert minder werk op voor de werkgever die het gespaarde krediet van de werknemers doorstort (Matheus, 2003). Anderzijds ligt het beheer en de administratieve last wel bij de werkgever (Matheus, 2003). Dit brengt ook mogelijke nadelen met zich mee voor werknemers zoals het risico van het krediet niet te kunnen opnemen bij faillissement van het bedrijf (Anxo, 2006), het risico op beperkte overdraagbaarheid van het gespaarde krediet tussen werkgevers (Matheus, 2003) (zie ook paragraaf 3.6) en beperkingen op het vlak van toegankelijkheid. Met betrekking tot de toegankelijkheid impliceert een stelsel van loopbaansparen op het niveau van de onderneming immers dat werknemers enkel gebruik kunnen maken van het systeem als het ook effectief aangeboden wordt door hun werkgever (Matheus, 2003). Ook als het bedrijf dit effectief voorziet, kan de toegankelijkheid problematisch zijn voor werknemers. Het bedrijf zou dit bijvoorbeeld voor slechts bepaalde functies kunnen openstellen (in Nederland geldt de regel dat een systeem moet openstaan voor ten minste driekwart van de werknemers) of zou het sparen van krediet bijvoorbeeld enkel kunnen toelaten (of verplichten) in geval van economische moeilijkheden (Anxo, 2006). Ondanks deze nadelen zijn (een deel van) de stelsels van loopbaansparen in Duitsland, Frankrijk en Nederland ingericht op het bedrijfsniveau (EC, 2010; NAR, 2013).

3.3.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

De meeste stakeholders pleiten voor **een interprofessioneel kader** dat voorziet in een aantal basismodaliteiten zoals het type krediet en de periode van opname. De redenen die hiervoor worden aangegeven zijn het inbouwen van bescherming van werknemer en werkgever, en het vermijden van verschillen tussen sectoren. Op het interprofessionele niveau kan bovendien gewaakt worden over het opnemen van het gespaarde krediet via loopbaansparen in combinatie met het krediet waar de werknemer recht op heeft via andere wettelijke stelsels.

Het pleidooi voor het uitzetten van de krijtlijnen op het interprofessionele niveau (via sociaal overleg) gaat samen met de vraag naar een concrete invulling van het systeem op het niveau van de onderneming. Gezien de haalbaarheid van de bovenstaande modaliteiten van het systeem afhangen van de noden en de specifieke structuur van de onderneming, is **maatwerk wenselijk op het bedrijfsniveau**. Veelal werd het idee naar voren geschoven van een watervalstelsel waarbij op interprofessioneel niveau een overkoepelend kader wordt voorzien waar ondernemingen vrij kunnen instappen. Werknemers binnen ondernemingen die kiezen voor een systeem van loopbaansparen kunnen dan vervolgens zelf kiezen om via deze weg te sparen of niet. Hoewel de keuzevrijheid op bedrijfsniveau wenselijk is, werd ook erkend dat deze invulling kan leiden tot een stijging in ongelijkheden tussen



kleine en grote organisaties. De implementatie van een systeem van loopbaansparen zal immers wellicht als minder haalbaar worden ingeschat door KMO's dan door grotere ondernemingen.

Sommige stakeholders aan werknemers- of werkgeverskant zien ook enkele opportuniteiten in een organisatie op sectoraal niveau. Sommige tijds- of geldelementen die kunnen ingezet worden voor loopbaansparen worden immers op het sectoraal niveau bepaald (bv. eindejaarspremies). Er wordt echter benadrukt dat de sectoren enkel een faciliterende rol mogen opnemen en niet beperkend mogen optreden. Een bepaling op sectorniveau mag bijvoorbeeld bestaande, uitgebreidere, regelingen op ondernemingsniveau niet afschaffen. Er wordt ook gewaarschuwd voor **mogelijke risico's van bepalingen op sectoraal niveau**. Een systeem op sectoraal niveau kan namelijk problematisch zijn wanneer werkgevers van activiteiten wisselen of wanneer werknemers van sector willen veranderen. Werknemers zullen wellicht gestimuleerd worden om in de sector te blijven omwille van hun opgebouwde rechten. Dit kan een opdeling van de arbeidsmarkt in de hand werken.

3.4 Opbouw van krediet

3.4.1 Inzichten uit de literatuur

Het moet duidelijk zijn op welke manier personen krediet kunnen opbouwen en welke **beperkingen** voorzien zijn in het systeem om de kredietopbouw optimaal te laten verlopen. In de eerste plaats zal een teveel aan opgespaard krediet reeds voor een groot deel vermeden worden omdat het stelsel de wettelijke onder- en bovengrenzen van de arbeidsduur en vakantiedagen dient te respecteren (Matheus, 2003). Daarnaast kunnen er in elke regeling maximumlimieten worden vastgelegd voor de hoeveelheid tijd en geld die kan worden opgespaard.

- ▶ Een voorbeeld van een limiet voor *tijdsparen* die werd opgelegd door een bedrijf in Duitsland is een beperking tot 50 uren met de bijkomende optie om op te bouwen tot een surplus van 150 uren of een debet van 100 uren in het geval van extreme economische fluctuaties (ILO, 2004). Hoewel dit systeem sterk inspeelt op de vraag van werkgevers, biedt het werknemers ook de mogelijkheid om extra krediet op te bouwen. Dergelijke limieten kunnen ook specifiek gelden voor bepaalde omstandigheden. Zo werd in Luxemburg gepleit voor de mogelijkheid om surplusuren te werken tot maximum 52 uren in de bouwsector om die uren dan later op te nemen in het specifieke geval van weersomstandigheden die het werk onmogelijk maken (zoals sneeuw en hevige regenbuien) (Eurofound, 2016). Limieten kunnen ook uit Europese wetgeving voortvloeien. Zo werd in Frankrijk de beperking ingebouwd dat werknemers de eerste 4 weken van het jaarlijks verlof dienen op te nemen en pas vanaf de vijfde week verlofdagen kunnen sparen in de *compte épargne-temps*, waardoor Richtlijn 2003/88/EG wordt gerespecteerd.
- ▶ Een voorbeeld van een limiet voor *geldsparen* is die voor de *levensloopregeling* in Nederland waarvoor werd bepaald dat de jaarlijkse opbouw van krediet maximaal 12% van werknemers hun brutoloon mag bedragen en de totale spaarpot maximum 210% van hun laatstverdiende brutojaarloon (NAR, 2013).

Een stelsel van loopbaansparen voorziet vaak dergelijke regels voor het opbouwen van krediet om gezondheidsproblemen door het langdurig opsparen van krediet, zoals het risico op burnout bij de werknemer, tegen te gaan. Voor een deel komt dit neer op het beschermen van de werknemer tegen zichzelf. Hij of zij kan namelijk gemotiveerd zijn om krediet preventief langdurig op te sparen met het oog op toekomstige periodes van loopbaanonderbreking of inactiviteit, ten koste van zijn of haar eigen gezondheid.

Niet alleen de werknemer maar ook de werkgever kan beschermd worden door regels voor het opbouwen van krediet. Een overbeladen account is namelijk contraproductief omdat het werknemers verhindert om geaccumuleerd krediet op te nemen. Dit vergroot de kans dat werknemers overwerkt zijn waardoor er meer absentisme is en werknemers minder motivatie vertonen (ILO, 2004). In deze context is een kritiek op het Franse systeem dat er geen bovengrens staat op het op te bouwen krediet, waardoor er intussen accounts zijn van werknemers in de zorgsector met een krediet van ruim 1.000 dagen.⁸⁶ Een belangrijke kanttekening hierbij is dat dit enkel opgaat wanneer de sociale partners bepalen dat werknemers rechten kunnen opbouwen boven het plafond waarvoor de AGS garant staat (i.e. L'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salaires). Dit plafond is wettelijk bepaald⁸⁷ en bedroeg 76.080 euro in 2015 (zie ook paragraaf 3.6).

⁸⁶ <http://business.lesechos.fr/directions-generales/metier-et-carriere/remuneration/02146564654-le-compte-epargne-temps-un-outil-couteux-110933.php>

⁸⁷ Art. D.3154-1 du code du travail



Regels m.b.t. het opbouwen van krediet zijn ook van belang om **kwetsbare groepen** in de samenleving te beschermen. Specifiek wordt bijvoorbeeld de aandacht gevestigd op de beperkingen van stelsels van loopbaansparen voor starters en voor vrouwen, maar ook voor deeltijds werkenden.

- ▶ Mensen die voor het eerst tot de arbeidsmarkt toetreden, zullen nog geen krediet hebben opgespaard. Zij zullen dus in vergelijking tot andere werknemers pas na verloop van tijd krediet kunnen opnemen onder het stelsel van loopbaansparen.
- ▶ Vrouwen zullen waarschijnlijk doorgaans minder krediet opsparen dan mannen omdat ze gemiddeld minder werktijd presteren en minder verdienen (MSZW, 2009). Onderzoek uit Duitsland bevestigt dat langetermijnregelingen van loopbaansparen inderdaad eerder ontworpen zijn voor voltijds, continue tewerkstellingen en daarom eerder geschikt lijken te zijn voor mannen (EC, 2010). Evaluatie van de levensloopregeling leert nochtans dat vrouwen vaker deelnemen aan de levensloopregeling dan mannen met dezelfde opleiding en hetzelfde inkomen. Zij spaarden bovendien opvallend vaker voor ouderschapsverlof (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2009).
- ▶ In het kader van de eindeloopbaantheorie voorziet de levensloopregeling bovendien een speciale regeling voor oudere werknemers die op het einde van hun loopbaan overschakelen naar een deeltijds arbeidsregime of een lager gekwalificeerde functie. Dit beïnvloedt immers het plafond van het op te bouwen krediet. Indien in deze context een loonsverlaging plaatsvindt binnen 10 jaar direct voorafgaand aan de pensioendatum in de pensioenregeling, mag men bij de bepaling van de maxima (210% van het huidige loon) blijven uitgaan van het vroegere hogere loon⁸⁸.

3.4.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

Hoewel de geïnterviewde partijen het eens zijn over het **opleggen van een plafond** voor de opbouw van krediet, zijn de meningen verdeeld over de mate waarin de kredietopbouw zou beperkt moeten worden. Bij de overheid en experts zijn er voorstanders van een hoog plafond, wat in lijn ligt met de filosofie van het systeem van *loopbaansparen*. Om het sparen immers doorheen de loopbaan mogelijk te maken, moet het systeem voldoende omvangrijk zijn en toelaten om een tamelijk groot pakket van krediet op te bouwen.

Werkgeversorganisaties pleiten voor een laag plafond met het oog op het beperken van de administratieve last voor bedrijven. Een kleiner volume aan krediet impliceert immers minder uren, dagen of cashflows om te beheren. Bovendien verwijzen ze ook naar de opnamemogelijkheden. Een te grote spaarpot kan wellicht niet in elk bedrijf worden opgenomen (bv. KMO's hebben hier geen voorzieningen voor). Ook aan werknemerskant zijn er voorstanders van een laag plafond, maar dan eerder om werknemers te beschermen tegen een te hoge werkdruk. Hoe langer werknemers worden toegelaten om krediet op te sparen, des te groter is de kans dat ze een burnout riskeren door te veel uren te werken of te weinig rustperiodes in te lassen. Ook in het belang van werknemers wordt de koppeling gemaakt met de opnamemogelijkheden. Een laag volume van opgespaard krediet kan vermijden dat dit kan ingezet worden voor langdurige afwezigheden te financieren. Dergelijke onderbrekingen zouden immers werknemers hun link met de arbeidsmarkt kunnen doen verliezen.

Een extra aandachtspunt dat naar voren wordt geschoven met betrekking tot de kredietopbouw heeft betrekking op de verschillen tussen sectoren en werkorganisaties van bedrijven. Sommige sectoren kennen bijvoorbeeld verlofdagen toe omwille van collectieve sluitingen (bv. bouwverlof). Dergelijke structuren kunnen de kredietopbouw echter bemoeilijken. De vraag stelt zich dus of het plafond uniform wordt toegepast, dan wel of er uitzonderingen moeten worden gemaakt voor bepaalde groepen van werknemers. De stakeholders zijn zich eveneens bewust van de lagere spaarkans voor kwetsbare groepen in de samenleving (starters, vrouwen, laaggeschoolden...). In die context werd ook gewezen op de mogelijkheid voor eventuele uitzonderingen op de bepalingen voor kredietopbouw.

Met het oog op een neutraal systeem in termen van fiscaliteit en sociale zekerheid (cf. supra), pleit de overheid voor het belasten van het krediet op het moment van opbouw.

⁸⁸ <http://www.lbv.nl/veel-gestelde-vragen/345-wat-is-de-levensloopregeling>



3.5 Opname van krediet

3.5.1 Inzichten uit de literatuur

Een systeem van loopbaansparen legt doorgaans ook voorwaarden op waaronder het krediet kan worden opgenomen, die sterk samenhangen met de doelstelling van het loopbaansparen. Een eerste mogelijke voorwaarde is dat de **hoeveelheid** van het gespaarde krediet dat kan worden opgenomen, beperkt wordt. In het geval van *tijdsparen* wordt deze specificatie meestal uitgedrukt in aantal dagen. Dit kan bijvoorbeeld samenhangen met de operationele regels van het bedrijf zoals de termijn waarop werknemers hun verlof moeten indienen (ILO, 2004). In het geval van *geldsparen* betreft deze specificatie een bepaald bedrag. Werknemers zouden bijvoorbeeld niet meer loon dan hun laatstverdiende brutomaandloon mogen omzetten naar verlof (cfr. *De levensloopregeling* - NAR, 2013).

Hoeveelheidsbeperkingen betreffen evenwel niet noodzakelijk bovengrenzen m.b.t. de opname van het krediet. De *compte épargne-temps* laat werknemers bijvoorbeeld toe om het gespaarde krediet geheel of gedeeltelijk in geld om te zetten, maar de dagen die werden opgebouwd door de vijfde week van het jaarlijks verlof op de rekening te storten, dienen als verlof opgenomen te worden. Op die manier is er een bepaalde ondergrens voor de hoeveelheid krediet die in de vorm van tijd moet opgenomen worden. Enkel dagen die bovenop de vijfde verlofweek worden opgebouwd, kunnen uitbetaald worden als extra inkomen⁸⁹.

Een andere mogelijke voorwaarde is dat werknemers het opgebouwde krediet binnen een bepaalde **tijd** dienen op te nemen. Dit impliceert dat er een geldigheidsduur wordt gekoppeld aan het gespaarde krediet. In Duitsland wordt dergelijke geldigheidsduur vaak bepaald voor stelsels die ingericht zijn op het sectorale niveau. Gemiddeld varieert de periode waarin het gespaarde krediet moet gesaldeerd zijn tussen de 6 en 12 maanden (NAR, 2013). Op die manier zou kunnen worden vermeden dat het loopbaansparen wordt ingezet als een vervroegde pensioenregeling of uitkering. Het zorgt er ook voor dat veranderingen in de wetgeving geen verstrekende gevolgen zouden hebben voor opgebouwde kredieten. Het wetgevend kader kan immers sterk veranderen over een loopbaan van 45 jaar. Een beperkte geldigheidsduur kan ten slotte ook de mogelijke risico's tegengaan bij loonsverhogingen van de werknemer. De werknemer kan namelijk minder gespaard krediet opnemen als hij tijdens het sparen minder verdiende dan tijdens de opname (wanneer het gespaarde krediet wordt omgezet in verlofdagen op basis van het loon dat de werknemer op het moment van opname verdient).

Bovenstaande beperkingen speciëren niet door welke partij (werkgever of werknemer) het moment van opname wordt bepaald. Traditioneel komt deze beslissing tot stand via onderling akkoord tussen de werkgever en werknemer. Volgens de Nederlandse levensloopregeling heeft een werknemer bijvoorbeeld geen absoluut recht om verlof op te nemen en heeft hij/zij de goedkeuring van de werkgever nodig. In het Franse CET-stelsel wordt ook een mogelijkheid voorzien waarbij het moment van opname bepaald wordt door de werkgever. Dit wordt toegelaten in zoverre dat het arbeidsuren betreft die gepresteerd werden buiten de collectieve arbeidstijden⁹⁰. In dat geval dienen de sociale partners in de CAO duidelijk te stipuleren onder welke voorwaarden dergelijke gepresteerde uren op initiatief van de werkgever in aanmerking komen voor de CET van de werknemers. Deze regeling laat werkgevers toe om deze uren te compenseren tijdens kalmere periodes in het productieproces, waardoor ze in mindere mate terugvallen op het systeem van tijdelijke werkloosheid.

3.5.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

Werkgeversorganisaties benadrukken sterk de nood aan het **beperken van de hoeveelheid** op te nemen krediet. Dit kan door het opleggen van een bovengrens op de kredietopname maar ook door de opnamevorm van het krediet te beperken. Zo kan bepaald worden dat de opname gefaseerd plaatsvindt (bv. deeltijds werk) in plaats van aaneensluitend tijdens de loopbaan. De hoeveelheid op te nemen krediet zou dermate beperkt moeten worden dat de goede werking van de organisatie gewaarborgd blijft, en dit zowel voor grote organisaties als voor KMO's die wellicht minder mogelijkheden hebben om grote opnames van krediet te managen. Met de intensiteit van opname gaan immers kosten gepaard. Gezien de kredietopname kan leiden tot een tekort aan personeel vragen werkgeversorganisaties om rekening te houden met vervangingskosten en met collega's die extra werklast moeten

⁸⁹ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Le_compte_epargne_temps.pdf

⁹⁰ https://www.agrica-epargnesalariale.com/fileadmin/DOCUMENTS/FICHES_THEMATIQUES/Fiche_CET.pdf



opvangen. Werknemersorganisaties sluiten zich hierbij aan en onderstrepen bovendien de nood aan een bovengrens ter bevordering van de inzetbaarheid na terugkeer van de werknemer.

Daarnaast zijn verschillende partijen aan zowel werknemers- als werkgeverskant ook voorstander van een **geldigheidsduur** voor het gespaarde krediet. Hiernaar werd onder andere verwezen in de context van de financiering van het krediet bij opname. Het krediet zal wellicht worden opgenomen aan het loon waaraan het gespaard is of aan het loon dat de werknemer ontvangt tijdens het moment van opname. Deze bedragen kunnen verschillen naargelang promoties, baremaverhogingen en/of functieveranderingen die toegekend zijn aan de werknemer. Wanneer de financiering gebeurt aan het loon waaraan het gespaard is, vergroot een langere opnameperiode de kans dat de werknemer op aanzienlijk minder inkomen terugvalt tijdens de opname van zijn of haar krediet. Bij een financiering aan het huidige loon riskeert een langere opnameperiode dat minder krediet kan worden opgenomen dan gespaard werd. Een geldigheidsduur op het gespaarde krediet kan deze risico's dus beperken.

De vraag naar een geldigheidsduur werd ook geopperd vanuit de overheid en aan werkgeverskant om te vermijden dat het gespaarde krediet wordt ingezet voor vervroegde uittrede. Bovendien werd vermeld door experts dat een beperkte geldigheidsduur de overdraagbaarheid van krediet tussen werkgevers zou kunnen bevorderen. Het vergroot immers de kans dat werknemers het krediet opnemen in het bedrijf waar het gespaard werd, wat de hoeveelheid over te dragen krediet kan minimaliseren. Een beperkte geldigheidsduur kan ten slotte het risico op genderongelijkheid beperken. Gespaard krediet zal immers wellicht sneller opgenomen worden door vrouwen dan door mannen. Een geldigheidsduur kan de frequentie waaraan gespaard krediet wordt opgenomen door vrouwen en mannen dichter bij elkaar brengen.

Hoewel de nood aan een geldigheidsduur voor het gespaarde krediet wordt erkend, is er geen consensus rond de maximum duur van opname. Dit omdat een beperktere opnameperiode in termen van tijd kan samengaan met een hogere concentratie van opname binnen een bedrijf. In dit verband werd aan werknemerskant voorgesteld om een hogere concentratie draagbaar te houden voor werkgevers door hen een **beperkte uitstelperiode** te laten opleggen. De werknemer zou dan kunnen geweigerd worden om een bepaalde periode krediet op te nemen maar de garantie krijgen dat de opname wel kan gebeuren binnen een vastgelegde termijn. Ook wordt gedacht aan de invoer van een **quota**, i.e. het vastleggen van het percentage werknemers dat gelijktijdig gespaard krediet kan opnemen. Er stellen zich wel nog vragen bij het bepalen van een uitstelperiode of quota zoals of deze zouden kunnen variëren tussen bedrijven en naargelang het motief voor de opname.

De verschillende stakeholders waren het tamelijk eens dat het moment van opname tot stand kan komen via **onderling akkoord** tussen de werknemer en werkgever. De werknemer zou dan het initiatief nemen om de kredietopname aan te vragen maar enkel het recht tot opname verwerven mits toestemming van de werkgever. De meningen zijn verdeeld over het formeel of informeel maken van deze aanvraag. Zoals hierboven reeds werd aangegeven is er ook nog discussie rond de mate van inspraak van de werkgever (bv. aan de hand van een beperkte uitstelperiode of quota). Sommige werknemersorganisaties vragen in deze context ook naar het inbouwen van een ontslagbescherming voor werknemers.

3.6 Overdraagbaarheid en vereffening van krediet

3.6.1 Inzichten uit de literatuur

Werknemers willen de garantie dat ze het opgebouwde krediet kunnen innen, ook bijvoorbeeld wanneer ze van werkgever veranderen. Verder zijn duidelijke afspraken nodig rond de vereffening van het opgespaarde krediet, bijvoorbeeld op het einde van de loopbaan. Vanuit dat oogpunt worden ook de bepalingen rond de overdraagbaarheid en vereffening van het krediet onder de loep genomen bij de bespreking van een systeem van loopbaansparen. Het systeem moet in die mate neutraal zijn dat het loopbaansparen geen negatieve implicaties heeft: noch voor de verdere loopbaan van personen, noch voor het goed functioneren van ondernemingen.

Er zijn een aantal mogelijke situaties waarbij het wenselijk is dat de **overdraagbaarheid van het opgebouwde krediet verzekerd** wordt. Zo is de overdracht van het gespaarde krediet van de werknemer niet altijd evident wanneer hij of zij verandert van werkgever. De vraag stelt zich dan of het opgespaarde krediet kan worden doorgeschoven naar een nieuwe werkgever om het krediet daar in te zetten. Hierbij spelen twee belangrijke elementen een rol.



- ▶ Ten eerste moet het krediet theoretisch kunnen worden overgezet tussen **accounts** bij de werkgevers. Dit is wellicht moeilijker voor *tijdsparen* dan voor *geldsparen* waarbij de spaartegoeden extern kunnen worden uitgezet (Matheus, 2003). Wanneer de regeling bepaalt dat de werknemer of een sectoraal fonds beslist over de financiële instelling waar het loopbaansparen plaatsvindt, zijn er wellicht minder complicaties. In dit geval kan de account normaalgezien bewaard blijven bij het veranderen van werkgever (NAR, 2013).
- ▶ Ten tweede kunnen werkgevers de gevolgen niet willen dragen van het krediet dat werknemers bij hun vorige werkgever(s) hebben opgebouwd voor ze bij hen in dienst kwamen (Matheus, 2003). De voornaamste **kost** hiervan is het vervangen van de werknemers tijdens het verlof dat ze opnemen met het gespaarde krediet (NAR, 2013). Zowel voor tijd- als geldsparen bestaat dus het risico dat de werknemer zijn te compenseren verlofdagen kwijt is (Matheus, 2003). De kans is dan ook reëel bij het veranderen van werkgever dat het doorschuiven van het krediet nadelige gevolgen heeft.

Er kan geconcludeerd worden dat het doorschuiven van krediet bij het veranderen van werkgevers wellicht nadeliger is voor *tijdsparen* dan voor *geldsparen*. Voor beide stelsels bestaat de kans dat de werknemer zijn verlof kwijtraakt, maar voor *geldsparen* krijgt hij hiervoor waarschijnlijk nog een financiële compensatie. Ook voor *tijdsparen* is een financiële compensatie echter mogelijk wanneer de werknemer het gespaarde krediet gecompenseerd krijgt door de oude werkgever. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Arbeidszeitkonten-stelsel in Duitsland, waar dat aan overuurtarieven gebeurt (Balleer, Gehrke, & Merkl, 2015). Ook dit is niet geheel nieuw in het Belgische arbeidsrecht, aangezien vakantiedagen voor bedienden die werden opgebouwd maar nog niet opgenomen bij vertrek uit de onderneming eveneens worden uitbetaald (vertrekvakantiegeld).⁹¹ Het uitbetalen van vertrekvakantiegeld vormt geen bijkomend risico voor de werkgever. De oude werkgever moet dan vertrekvakantiegeld betalen zonder dat hij nog beroep kan doen op de werknemer, maar zou sowieso voor de dagen waarvoor hij vakantiegeld moet betalen geen beroep hebben kunnen doen op de werknemer. De werknemer die in dienst treedt bij de nieuwe werkgever heeft dan wel nog recht op vakantiedagen, maar niet meer op het vakantiegeld aangezien dit reeds werd uitbetaald door de vorige werkgever. Transparantie omtrent het opgebouwde krediet is hoe dan ook cruciaal. Om die reden hebben werknemers in Nederland een jaarlijkse informatieplicht naar hun werkgever toe omtrent het saldo op hun levenslooprekening.

Daarnaast kan het gespaarde krediet zijn **waarde verliezen**. Een mogelijke oorzaak bij *tijdsparen* is het faillissement van de werkgever indien het stelsel ingericht is op het niveau van de onderneming. Hierbij verliest de werknemer immers wellicht het recht om zijn gespaarde dagen op te nemen. Bij *geldsparen* heerst ook dit risico van faillissement van de werkgever, maar enkel wanneer de onderneming de rekening beheert. Het is echter gebruikelijker dat het gespaarde krediet wordt bewaard bij een externe financiële instelling of sectorfonds en er dus bij faillissement niet aan het gespaarde krediet kan geraakt worden (al zal het eigenlijke opnamerecht in veel gevallen ook wel verloren zijn). Een oorzaak van waardeverlies bij *geldsparen* met gebruik van een externe financiële instelling of sectorfonds is dan wel een financiële ontwikkeling zoals een beurscrash (Matheus, 2003).

- ▶ Het Franse CET-stelsel biedt werknemers een vangnet om dergelijke risico's op te vangen via 'L'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salaires' (AGS). Deze instantie staat garant voor het gespaarde krediet ten belope van een wettelijk bepaald plafond, i.e. 76.080 euro in 2015⁹². Wanneer via sociaal overleg werd bepaald dat werknemers krediet kunnen opbouwen boven dit plafond, dient de collectieve overeenkomst een garantieregeling te bevatten voor dit bijkomend bedrag. In afwezigheid van dergelijke regeling, is het de werkgever die instaat voor de garantie.

Ten slotte kan het stelsel van loopbaansparen zelf **afgeschaft** worden. Nederland heeft bijvoorbeeld reeds een aantal introducties van nieuwe regelingen gekend waarbij een vorige regeling ter verbetering werd vervangen. Een systeem van loopbaansparen kan een garantie omvatten die voorziet hoe lang werknemers en werkgevers die hierop hebben ingetekend, kunnen blijven gebruik maken van het loopbaansparen indien deze regeling wordt afgeschaft. De *levensloopregeling* is nu bijvoorbeeld een uitdovingsmaatregel tot 2022.

⁹¹ Art. 46 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, *BS* 6 april 1967, *erratum BS* 11 augustus 1967.

⁹² <http://www.ags-garantie-salaires.org/avances.html>



3.6.2 Consultatie van Belgische stakeholders en experts

De overdraagbaarheid en vereffening van het krediet vormt een **groot discussiepunt** tussen de verschillende stakeholders. Zowel aan werknemers- als werkgeverskant waren er tegenstanders van het overdragen van krediet tussen werkgevers. In de eerste plaats wordt verwezen naar hoe organisaties hierdoor benadeeld kunnen worden. Een nieuwe werkgever kan dan immers geconfronteerd worden met gespaard krediet dat een werknemer bij zijn of haar oude werkgever heeft opgebouwd. Zelfs als de vergoeding van het gespaarde krediet bij de oude werkgever ligt, staat de nieuwe werkgever in voor de vervangingskosten wanneer de werknemer dit krediet opneemt. Deze benadeling kan leiden tot discriminatie bij aanwerving waarbij werkgevers mensen met een groot gespaard krediet (vooral oudere werknemers) niet zullen willen aanwerven.

Daarnaast wordt gewezen op het creëren van ongelijkheden tussen werknemers wanneer krediet wordt overgedragen naar een bedrijf die niet is ingestapt in het systeem van loopbaansparen (indien deze keuzevrijheid voorzien wordt). Het risico van ongelijkheid tussen werknemers kan zich bovendien ook stellen wanneer krediet wordt overgedragen naar een bedrijf die wel aan loopbaansparen doet, bijvoorbeeld wanneer werknemers overstappen van een groot naar een klein bedrijf. Nieuwe werknemers hebben dan wellicht meer gespaard krediet dan hun collega-werknemers in het kleine bedrijf wat ongelijkheid op de werkvloer creëert. Zo dragen kleine ondernemingen de gevolgen van de keuzes van grotere ondernemingen. Ten slotte stelt zich de vraag hoe het krediet beheerd en geïntegreerd moet worden in het geval van overdraagbaarheid. Dit vereist namelijk een overzicht van het resterende krediet van werknemers die bovendien op een neutrale en transparante manier toegankelijk moet gemaakt worden voor werkgevers. Dergelijk beheer zou aanzienlijke administratieve kosten met zich meebrengen.

Een alternatief voorstel dat naar voren werd geschoven aan werkgeverskant is dan ook om het krediet niet overdraagbaar te maken maar **het krediet uit te keren wanneer de werknemer de organisatie verlaat**. Deze uitkering kan ofwel gebeuren in de vorm van cash geld (cf. vertrekvakantiegeld) ofwel inzetbaar gemaakt worden als financieel supplement (bv. als startkapitaal bij een groepsverzekering). Op die manier wordt vermeden dat de werkgever benadeeld wordt en dat de sollicitant bijgevolg kwetsbaar gemaakt wordt. Bovendien kan het werknemers binden aan hun bedrijf en hun verloopintentie doen afnemen. De keerzijde hiervan is echter dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt in het gedrang komt. Dit alternatief biedt ten slotte geen oplossing voor de administratieve last. Gezien de kredietsaldo's verschillen van persoon tot persoon, impliceert het uitkeren hiervan namelijk een volledig geïndividualiseerd uitbetalingssysteem.

Zowel werknemersorganisaties als het beleid en experts staan meer open voor de overdraagbaarheid van het gespaarde krediet. Dit is immers een noodzakelijke voorwaarde om tot een loopbaanbreed systeem te komen en bovendien te vermijden dat het systeem de job mobiliteit in België zou inperken. Pas wanneer de werknemer gespaard krediet kan overdragen naar een volgende werkgever, kan hij of zij werkelijk aan het stuur van de eigen loopbaan staan. Dit zou een grote mate aan flexibiliteit in loopbaankeuzes impliceren die de werknemer kan responsabiliseren voor zijn of haar eigen loopbaan. De partijen pleitten echter wel dat de **overdraagbaarheid van het krediet moet samengaan met de nodige transparantie**, en dit op een aantal gebieden:

- ▶ **Transparantie rond het resterende saldo:** De nieuwe werkgever dient een objectief zicht te hebben op het resterende krediet van de werknemer. Daarom wordt voorgesteld om een neutrale externe organisatie te laten instaan voor het beheer hiervan. Dit kan een centrale of een decentrale instantie zijn.
 - ◆ Een decentrale instantie (bv. banken of verzekeringsmaatschappijen) heeft meer ervaring in het beheren van geld dan een centrale instantie (bv. Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie, FOD WASO of RVA).
 - ◆ Een centrale instantie kan de werknemer echter meer garantie bieden dat het geld niet verloren gaat dan een decentrale organisatie.
- ▶ **Transparantie rond het omrekenen van krediet:** Indien de financiering van het krediet de toepassing van een wisselkoers vereist (bv. omrekenen van geld naar tijd), wordt gepleit om ook eenduidige regels te voorzien in het geval van uitzonderlijke transitie zoals de overstap van een arbeiders- naar een bedienden-statuuut.
- ▶ **Transparantie rond de opname van krediet:** Het is van belang dat de werknemer een zo duidelijk mogelijk beeld geeft aan de werkgever van het moment en de intensiteit van kredietopname (bv. via loopbaanplanning). Op die manier kan de werkgever de reikwijdte en de timing van de vervangingskosten beter inschatten.



3.7 De impact van loopbaansparen op micro, meso en macroniveau

In wat volgt, wordt specifiek stilgestaan bij de eventuele leereffecten die gelinkt kunnen worden aan systemen van loopbaansparen a.d.h.v. bestaand onderzoek en ervaringen uit binnen- en buitenland. Dit wordt bekeken op de drie verschillende niveaus waarop de effecten tot stand kunnen komen. Specifiek wordt ingegaan op de effecten voor werknemers (het microniveau), de effecten voor werkgevers (het mesoniveau) en de effecten op macroniveau.

3.7.1 Microniveau

Tijdsparen leidt tot het specifiek **voordeel** voor werknemers dat hun arbeidstijden en overuren beter geregistreerd worden. Hierdoor krijgt men een duidelijk overzicht van de werkelijk gepresteerde arbeidstijd (NAR, 2013). Voor *tijdsparen* werd echter ook een **nadelig effect** geconstateerd met betrekking tot het faillissement van de werkgever. Niet alleen verliezen werknemers dan de tijd die ze hebben opgespaard, ze krijgen hier ook geen enkele compensatie voor. Dit blijkt zelfs het geval te zijn voor landen waar er specifieke regels werden opgesteld voor het verzekeren van accounts (Eurofound, 2012).

Een effect van loopbaansparen op microniveau dat in **twijfel** wordt getrokken is de mate waarin het werknemers meer 'tijdsovereiniteit' kan geven, i.e. controle over hun werk uren- en schema's. Hoewel dit een verwacht effect is (ILO, 2004), stellen sommige bronnen vast dat werknemers niet altijd de kans krijgen om (alle) surplus-uren op te nemen (EC, 2010; ILO, 2004). Een onderzoek uit Finland toont aan dat veel werknemers die kans niet krijgen aangezien vele regelingen van loopbaansparen slechts toelaten om een aantal uren of een aantal dagen op te nemen via het gespaarde krediet (Anttila, 2005). Ook ander onderzoek toont aan dat het systeem eerder gebruikt wordt op korte, alledaagse termijn in plaats van op langere termijn, de zogenaamde 'take-up gap' (Hildebrandt, 2006; Kodz et al., 2002). Dit wordt mogelijk veroorzaakt door diverse factoren (Hildebrandt, 2006):

- ▶ eenzijdige marktgeoriënteerde managementbeslissingen ten gevolge van fluctuaties in de werklust die de werkgever niet had voorzien (ILO, 2004);
- ▶ een tekort aan personeel;
- ▶ een gebrek aan informatie;
- ▶ angst voor negatieve loopbaangevolgen.

Dergelijke beperkingen op de tijdsovereiniteit van werknemers kunnen echter frustraties over het systeem van loopbaansparen met zich meebrengen, aangezien het dan beschouwd kan worden als een verborgen vorm van onbetaald overwerk (ILO, 2004). Bovendien ondermijnen deze beperkingen wellicht het doel van loopbaansparen om werknemers hun werk-privé balans te bevorderen.

3.7.2 Mesoniveau

Een stelsel van loopbaansparen biedt ook werkgevers belangrijke **voordelen**, zoals het drukken van extra kosten voor overuren en andere investeringen voor werkperiodes op korte termijn (bv. het aanwerven van tijdelijke werkkrachten) (ILO, 2004; NAR, 2013).

De **lasten** die meestal worden vastgesteld op mesoniveau zijn de grotere complexiteit in het plannen van werk (i.e. een administratieve last) en het verlies door de werkgever van directe controle over de werkuren. Bovendien brengt de regeling ook een implementatiekost met zich mee. Niet alleen kan het initieel moeilijk zijn om sommige werknemers te overtuigen om in het systeem van loopbaansparen te stappen (ILO, 2004), de introductie van dergelijke regeling vereist wellicht een aanpassing van de hele werk(tijds)cultuur van de organisatie (Bovenburg, 2006). Deze cultuur zal namelijk bepalen in hoeverre werknemers vrij zijn om te kiezen wanneer ze surplus-uren presteren of opnemen zonder negatieve gevolgen voor hun verdere loopbaan (i.e. omdat keuzes die niet in lijn liggen met de voorkeuren van de organisatie kunnen geïnterpreteerd worden als een signaal van lagere toewijding aan de organisatie) (Bovenburg, 2006). Ten slotte kan de liquiditeit van bedrijven aangetast worden indien de regeling toelaat om niet opgenomen verlofdagen te sparen over meerdere jaren (*compte épargne-temps* - NAR, 2013). Bedrijven moeten namelijk cash geld ter beschikking kunnen stellen wanneer werknemers gespaard krediet willen opnemen. Dit is uiteraard niet het geval wanneer het krediet wordt beheerd door een externe instantie.



3.7.3 Macroniveau

Een systeem van loopbaansparen draagt vermoedelijk bij tot het maken van een aantal transitie van, op en naar de arbeidsmarkt. Er kan namelijk gedurende de hele loopbaan gespaard worden om later bepaalde transitie naar verschillende arbeidsmarktposities te maken, wat op langere termijn de kans op meer **arbeidsmarkttransities** vergroot. Dit wordt ook extra bevorderd doordat werknemers tijdens het opnemen van het gespaarde krediet hun laatstverdiende loon (of een groot deel hiervan) blijven ontvangen (Matheus, 2003). De grootte van dit effect zal afhangen van de toegankelijkheid van het systeem van loopbaansparen. Indien dit enkel geldt voor werknemers uit bepaalde bedrijven of sectoren blijft de mogelijke stijging in transitie slechts beperkt tot dat deel van de bevolking.

Verder kan een stelsel van loopbaansparen leiden tot een hogere **werkgelegenheid** door bij te dragen aan het aantrekken, het motiveren en het behouden van werknemers. De bevindingen hieromtrent in de literatuur zijn echter tegenstrijdig. Aan de ene kant rapporteert Eurofound (2012) dat stelsels van loopbaansparen - op de middenlange termijn - hebben bijgedragen tot het behouden van jobs in tijden van economische recessie. Aan de andere kant werd voor het *Arbeitszeitkonten* systeem in Duitsland vastgesteld dat de aanwezigheid van dergelijke regeling niet geassocieerd kon worden met een verandering in de aanwerving en afvloeiing door bedrijven (Balleer, Gehrke, & Merkl, 2015).

Daarnaast beogen een aantal bestaande stelsels van loopbaansparen het financieren van **vervroegde pensionering** van werknemers. De Nederlandse levensloopregeling bleek echter geen effectieve oplossing voor de eindloopbaanproblematiek. Hoewel de Nederlandse regering verwacht had dat 35% van de Nederlandse werknemers zou gebruik maken van deze regeling in 2007, tonen de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek aan dat het effectieve gebruik slechts neerkwam op 6% in 2007 (Goudswaard, 2010). Mogelijke redenen waren dat het financieel voordeel van het systeem te beperkt was, dat het moment van opname niet afdwingbaar was en dat er een gebrek aan vertrouwen was in de werkgever of in de continuïteit van het systeem (de levensloopregeling - NAR, 2013).



3.8 Referenties

- ▶ Anttila, T. (2005). Reduced working hours. Reshaping the duration, timing and tempo of work. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 258. University of Jyväskylä.
- ▶ Anxo, D. & Boulin, J-Y. (2006). The organization over the life course: european trends, *European Societies*, 8:2, 319-341
- ▶ Balleer A., Gehrke, B. & Merkl, C. (2015). Some Surprising Facts about Working Time Accounts and the Business Cycle. IZA Discussion Paper No. 8890.
- ▶ BERGHS, K., "Cafetariaplannen: de toekomst aan de flexibele beloning" in STEVENS, Y. en GIESELINK, G. (eds.), *Verlagboek Employee benefits. Nieuwe vormen van beloning juridisch bekeken*, Mechelen, Kluwer uitgevers, 2003, 91-105.
- ▶ Bovenburg, A. L., Hansen, M. I., & Sorensen, P. B. (2008). Individual savings accounts for social insurance: rationale and alternative designs. *Int Tax Public Finance* 15: 67-86.
- ▶ Cass. 10 maart 2014, *NjW* 2014, 546, noot DE GROOF, S.
- ▶ DAVAGLE, M., "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 403-417.
- ▶ DAVAGLE, M., "Les heures "bonus"", *Ors.* 2013, afl. 8, 19-25.
- ▶ DAVAGLE, M., "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 403-417.
- ▶ Cass. 10 maart 2014, *NjW* 2014, 546, noot S. DE GROOF
- ▶ DE GOLDS, M., "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 419-429.
- ▶ DE GROOF, S., "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, 41-91.
- ▶ DE GROOF, S., "Ontwikkelingen in het arbeidstijdenrecht: flexi-jobs, glijdende uurroosters en vereenvoudiging van deeltijdwerk", *Recht in beweging. 23ste VRG-Alumnidag 2016*, Antwerpen, Maklu, 2012, 23-47.
- ▶ DE GROOF, S., "Travelling Time is Working Time According to the CJEU... at least for Mobile Workers", *ELLJ* 2015, afl. 4, 386-391.
- ▶ DEMEESTERE, S., "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, 1-15.
- ▶ DRESSEN, C., "Voyage professionnel et temps de travail: concordance ou dissemblance", *Or.* 2012, afl. 6, 15-27.
- ▶ European Commission (2010). Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ▶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2006). Working time and work-life balance in European companies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ▶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2012). Foundation Findings: Working time in the EU. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- ▶ Eckart Hildebrandt (2006). Balance between work and life – new corporate impositions through flexible working time or opportunity for time sovereignty?, *European Societies*, 8:2, 251-271
- ▶ FRANKAERT, A. en GLORIEUX, M., "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 331-384.
- ▶ GOUDSWAARD, D. K. (2010). De Nederlandse levensloopregeling: ervaringen en lessen. *Economic Review*, 15(4), 399-423.
- ▶ ILO (2004). Flexitime and "time banking" schemes. Information Sheet No. WT-14.
- ▶ KÉFER, F., "Wat is het meest verwerpelijk wetsartikel?", *Juristenkrant* 2010, afl. 217, 3-3.



- ▶ KÉFER, F. en CLESSE, J., "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, 157-168.
- ▶ Matheus, N. (2003). Tijdsparen in Vlaanderen: Een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland. Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme in het kader van het VIONA-programma.
- ▶ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009). Evaluatie Levensloopregeling.
- ▶ Nationale Arbeidsraad (NAR) (2013). Individuele loopbaanrekening. Advies Nr. 1.862.
- ▶ Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale verzorging uitgebracht door de H. Debucquoy bij het Ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Senaat 1963-64, nr. 287, 34 p.
- ▶ Cass. 9 januari 1984, AR 6881, Vanderborgh v. Derue, *RW* 1983-84, 2816
- ▶ Arbh. Antwerpen 3 oktober 1985, *JTT* 1986, 165
- ▶ programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.
- ▶ Arbh. Brussel 22 november 1996, www.juridat.be
- ▶ wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001.
- ▶ HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, *Pfeiffer et al.*, *Jur.* 2004, I, 8835.
- ▶ Arbh. Luik 10 oktober 2008, www.juridat.be
- ▶ Cass. 6 juni 2011, *JTT* 2011, 373, noot K. NEVENS, *RABG* 2011, 1064, noot M. DEMEDTS
- ▶ KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referteperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 19 september 2013.
- ▶ HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*
- ▶ wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965.
- ▶ KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, *BS* 6 april 1967, *err. BS* 11 augustus 1967.



4/ Uitgewerkte piste voor een Belgisch systeem

In dit hoofdstuk worden de verschillende puzzelstukken uit het theoretisch kader gecombineerd om te komen tot een concrete piste voor een systeem van loopbaansparen in de Belgische context. De krijtlijnen waarbinnen het voorstel wordt uitgewerkt, zijn gebaseerd op vijf uitgangspunten, die de rode draad vormen voor de gemaakte keuzes overheen diverse modaliteiten:

1. Het systeem moet **voldoende omvangrijk** zijn en verschillen van andere, reeds bestaande, stelsels.
2. Een nieuwe regeling moet erop gericht zijn openingen te creëren waar die er nog niet zijn. Ze moet **verder gaan dan gesleutel in de marge**. Het uitstippelen van een nieuw stelsel heeft enkel een voldoende grote meerwaarde wanneer het systeem niet alleen spaarregelingen uitbreidt die reeds mogelijk zijn, maar ook nieuwe spaarelementen toevoegt.
3. Bij de implementatie van het systeem moet rekening gehouden worden met de doelstellingen en de organisatiestructuur van de **respectievelijke onderneming**.
4. Werknemers hebben de **keuzevrijheid** om wel of niet te sparen als hun werkgever de regeling voor hen voorziet. De beslissing om (geen) gebruik te maken van de mogelijkheden van loopbaansparen, is een vrije keuze.
5. Bestaande, meer uitgebreide systemen op bedrijfsniveau moeten mogelijk blijven. We positioneren een systeem van loopbaansparen als een instrument voor individueel loopbaanmanagement, dat buiten de traditionele verloningspakketten valt. Dat neemt evenwel niet weg dat werkgevers ervoor kunnen kiezen om meer vergaande cafetariaplannen te implementeren, zelfs met een tijdscomponent als één van de opties.

Vertrekkend van de algemene doelstelling van deze studie, lichten we in de volgende paragrafen de – naar ons aanvoelen – meest haalbare keuzes toe. De voorgestelde piste houdt rekening met zowel de verworven inzichten als met de implementeerbaarheid van het systeem. In dat opzicht kan de piste een concrete basis bieden voor sociaal overleg.

4.1 Doelstelling van een systeem van loopbaansparen

Een systeem van loopbaansparen kan werknemers in de eerste plaats een instrument bieden dat hen meer flexibiliteit geeft om hun **loopbaan zelf vorm te geven** en hun werk-privé balans te verbeteren. Het opsparen van krediet en het opnemen van dit krediet op een later moment in de loopbaan, maakt het immers mogelijk om pauzes in te lassen en inactieve periodes te financieren. Hierbij moeten drie belangrijke opmerkingen gemaakt worden.

- ▶ Ten eerste, is het systeem voornamelijk gericht op het bevorderen van de mate waarin werknemers zelfstandig hun tijd kunnen beheren, zogenaamde **tijdssoevereiniteit**.
- ▶ Ten tweede beoogt het systeem een balans te vinden tussen enerzijds meer autonomie en controle over de eigen loopbaan voor werknemers en anderzijds het waarborgen van de goede werking van de organisatie voor werkgevers.
- ▶ Ten slotte hoort het systeem te passen in een “actief ouder worden” beleid en dus geen instrument te zijn om ouderen vervroegd uit de arbeidsmarkt te laten treden.

4.2 Bottom-up scenario als startpunt

De voorgestelde piste omvat een groeitraject dat bestaat uit **twee fases**.

1. In een eerste, experimentele, fase zou het systeem van loopbaansparen opgestart worden aan de hand van een **bottom-up benadering**. In dit scenario ligt het initiatief bij organisaties om in te stappen in het systeem. Ondernemingen kunnen vrij kiezen of, en zo ja, welk krediet kan gespaard worden. Op die manier kan loopbaansparen volledig op maat van de organisatie geïmplementeerd worden. De modaliteiten van dergelijk loopbaansparen zijn onderworpen aan voorwaarden op een hoger beleidsniveau zoals interprofessionele beperkingen voor de hoeveelheid opgebouwd en opgenomen krediet.
2. Mits succes van dit bottom-up scenario, zou het systeem in een tweede fase verder ontwikkeld kunnen worden naar een **top-down scenario**. Dit geavanceerdere scenario zou een basissokkel voorzien van spaarelementen die werknemers kunnen inzetten voor loopbaansparen.



We starten met de bespreking van het bottom-up scenario vooraleer over te gaan tot de uitwerking van het top-down scenario. Na de inhoudelijke toelichting worden beide scenario's geconcretiseerd aan de hand van specifieke cases.

4.2.1 Krediet

In het bottom-up scenario kunnen ondernemingen vrij kiezen welke tijds- of geldelementen ze inzetten in een systeem van loopbaansparen. Op die manier kan het spaarsysteem volledig afgestemd worden op de doelstellingen en de structuur van de onderneming (die bv. moet omgaan met een specifieke werkorganisatie en personeelscapaciteit). Enkel de componenten die de organisatie heeft ingezet voor loopbaansparen, kunnen werknemers dan omzetten naar tijd. Deze paragraaf biedt een overzicht van de belangrijkste aandachtspunten die in rekening gebracht moeten worden bij het kiezen van de spaarelementen op ondernemingsniveau.

Tijdsparen

Voor de eerste, verkennende fase van loopbaansparen, kunnen de vier volgende tijdselementen in aanmerking komen als input voor het opbouwen van krediet:

▶ Extralegale verlofdagen

Extralegale verlofdagen kunnen beschouwd worden als een tijdsbron voor loopbaansparen. De inbreng van dit tijdselement in een systeem van loopbaansparen voorziet geen wezenlijke verandering tegenover wat vandaag reeds mogelijk is, tenzij in de randvoorwaarden (bv. opnamevorm). In principe kunnen extralegale verlofdagen nu al gespaard worden omdat de dagen onderhandeld worden met de werkgever. Het is dus een logische basis om van te vertrekken.

▶ Anciënniteitsdagen

Werknemers die lang in dienst zijn bij een werkgever, kunnen recht hebben op anciënniteitsdagen die worden toegekend als verlof bovenop de wettelijke verlofdagen. Aangezien er geen andere prestaties tegenover deze dagen staan, vormen ze eveneens een tijdselement dat eenvoudig als input in te brengen is in het systeem van loopbaansparen.

▶ ADV-dagen

Werknemers die tewerkgesteld zijn bij bedrijven die het kader van de arbeidsduurvermindering (ADV) toepassen, kunnen beschikken over een aantal ADV-dagen (door het compenseren van afwijkingen van de theoretisch overeengekomen wekelijkse werkduur via inhaalrustdagen). In sommige sectoren of ondernemingen worden deze dagen collectief vastgelegd, terwijl ze in andere sectoren kunnen worden toegekend op basis van een individueel akkoord. In beide gevallen zijn deze dagen echter structureel van aard en worden ze veelal door werknemers op dezelfde manier gepercipieerd als extralegale verlofdagen. Indien deze dagen vrij te kiezen zijn (bv. niet gereserveerd zijn voor een collectieve sluitingsperiode of uitdrukkelijk op te nemen binnen een bepaalde korte referentieperiode) is ook dit tijdselement eenvoudig in te zetten in een systeem van loopbaansparen. In de rechtsleer wordt soms echter in twijfel getrokken of ondernemingen ook na 1 januari 2003 nog kunnen opteren de arbeidsduur van 38 uren bij gemiddelde te respecteren door toekenning van ADV-dagen.

▶ Overuren of bijkomende uren.

Ten slotte kunnen ook overuren of bijkomende uren (voor deeltijds werkenden), i.e. uren die verricht zijn buiten de overeengekomen werktijd, ingezet worden als input voor tijdsparen. Dit zijn m.a.w. de enige tijdselementen die toelaten om krediet op te bouwen door meer te werken (i.p.v. verlof niet op te nemen). Bovendien is de beslissing van werknemers om al dan niet meer uren te presteren, in lijn met de filosofie van tijdssoevereiniteit. Het inzetten van overuren of bijkomende uren biedt zo een extra mogelijkheid om krediet te sparen aan werknemers die niet vrij kunnen beschikken over extralegale verlofdagen, anciënniteitsdagen of ADV-dagen (of er geen recht op hebben). Een bijkomend voordeel is de beperkte administratieve meerkost indien overuren en bijkomende uren reeds geregistreerd worden in de organisatie. Organisaties die ook dit kreditelement willen inzetten dienen wel enkele aandachtspunten mee te nemen. Het presteren van extra uren vergroot immers het risico op gezondheidsproblemen door de combinatie van een hoge werkdruk en het verzaken aan de nodige inhaalrust. Bovendien moet worden vermeden dat werknemers aangezet worden tot het presteren van 'valse overuren' (cf. supra) of met elkaar concurreren voor overuren, bijvoorbeeld als bron van extra inkomen. Daarnaast moeten ook extra bepalingen voorzien zijn voor de betaling van de toeslag op overuren en voor werknemers die geen compensatie kunnen krijgen voor gepresteerde overuren, bijvoorbeeld via een forfait.



Geldsparen

Op het niveau van de onderneming kan ook worden beslist om geldelementen in aanmerking te laten komen als input voor het spaarsysteem. Dit biedt werknemers binnen de organisatie de keuze om de geselecteerde geldelementen op te sparen of te laten uitbetalen (cf. bestaande cafetariasystemen). Ook deze keuze is interessant voor werknemers die minder mogelijkheden hebben om tijd te sparen (bv. door collectieve tijdsregelingen). Wanneer werknemers geen krediet willen opbouwen door geldelementen te laten omzetten naar van tijd (bijvoorbeeld door het economisch risico dat ermee gepaard gaat, cf. paragraaf 3.2), blijft het systeem voor hen beperkt tot tijdsparen.

Specifiek zou het sparen van geldelementen kunnen gerealiseerd worden voor de volgende financiële bronnen:

- ▶ **Een deel van het brutomaandloon** kan beschouwd worden als een geldbron, bijvoorbeeld door een vast percentage van het loon door te storten op een loopbaanspaarrekening.
- ▶ Wanneer de werknemer een **loonsverhoging** toegekend krijgt, kan deze verhoging beschouwd worden als een geldelement in een systeem van loopbaansparen in plaats van te worden uitgekeerd als loon.
- ▶ Werknemers kunnen tewerkgesteld zijn bij bedrijven die **extralegale voordelen** aanbieden zoals een bedrijfswagen of maaltijdcheques. De geldwaarde van dergelijke voordelen zou kunnen ingebracht worden in een systeem van loopbaansparen.
- ▶ Ten slotte kunnen ook **loonsupplementen** zoals bonussen, dubbel vakantiegeld⁹³ en eindejaarspremies worden gespaard als geldelementen als dat op ondernemingsniveau opportuun wordt geacht.

Dergelijke geldelementen zouden meteen een grote kredietopbouw kunnen impliceren, bijvoorbeeld wanneer een werknemer beslist om zijn of haar 13^{de} maand te laten omzetten naar extralegale verlofdagen. Om tijd- en geldsparen op eenzelfde manier te behandelen, wordt het aantal dagen dat werknemers kunnen sparen (op jaarbasis en in totaal) geplafonneerd. Op die manier zal geldsparen onderhevig zijn aan dezelfde beperkingen die worden gehanteerd voor tijdsparen voor de opbouw (zie 4.2.3) en opname (zie 4.2.4) van krediet.

4.2.2 Niveau

Voor de invulling van een systeem van loopbaansparen moeten duidelijke en transparante regels worden voorzien. Het kader waarbinnen die regels kunnen worden bepaald (en de bijhorende bewegingsruimte) kan op verschillende hiërarchische niveaus worden vastgelegd via **sociaal overleg**. In dit eerste, verkennende scenario wordt een overkoepelend interprofessioneel kader voorzien om de krijtlijnen van het systeem uit te zetten. De concrete invulling gebeurt op bedrijfsniveau, zodat het systeem beantwoordt aan de noden van werknemers en werkgevers binnen de respectievelijke bedrijfscontext.

Op **interprofessioneel niveau** kan bijvoorbeeld worden vastgelegd hoeveel krediet werknemers kunnen opbouwen en hoe lang ze dit gespaarde krediet kunnen opnemen zodat het systeem voldoende universeel en transparant wordt. De krijtlijnen worden specifiek op dit niveau bepaald zodat de keuzevrijheid voor het systeem kan gegarandeerd worden en zodat verschillen tussen sectoren kunnen worden voorkomen (bv. in het bepalen van een haalbare limiet voor opbouw). Het algemeen uitgangspunt om te komen tot een haalbaar systeem van loopbaansparen, is dat sectoren niet beperkend mogen werken. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer ADV-dagen op sectorniveau in het systeem geplaatst zouden worden en bedrijven ADV-dagen in het systeem willen plaatsen, terwijl de sector waaronder hun activiteiten ressorteren daar geen regelingen voor voorziet.

Vooraf voor kleine ondernemingen zijn de niveaus boven het bedrijfsniveau belangrijk: aangezien er geen vakbondsafvaardiging is, is er geen georganiseerd sociaal overleg, waardoor de nodige afspraken worden gemaakt via bilateraal overleg tussen de werkgever en zijn of haar werknemers. De intensiteit en kwaliteit van dat bilateraal overleg kan echter sterk verschillen tussen ondernemingen, waardoor de werknemers van kmo's extra gevoelig zijn voor het voorzien van een algemeen kader op een hoger, overkoepelend niveau.

Op bedrijfsniveau worden ondernemingen vrijgelaten om in te stappen in het systeem op voorwaarde dat een ondernemingscao wordt gesloten of bij ontstentenis een wijziging van het arbeidsreglement. Dit bevordert de aantrekkelijkheid van het systeem voor werkgevers door hun autonomie te respecteren en hen het systeem te laten afstemmen op de bedrijfscontext. Zo kan bijvoorbeeld bepaald worden hoe het krediet kan worden opgenomen: per uur, per halve dag, per dag. Dergelijke modaliteiten kunnen niet op een hoger niveau onderhandeld worden.

⁹³ Enkel vakantiegeld kan je niet opsparen omwille van de Europese richtlijn.



Bovendien laat deze aanpak werkgevers toe om het systeem in te zetten als een element om competitief voordeel te realiseren. Werknemers die tewerkgesteld zijn in een onderneming die loopbaansparen toelaat, moeten eveneens de keuzevrijheid hebben om deel te nemen aan het spaarsysteem. Vanuit dit oogpunt zouden werknemers een individuele overeenkomst moeten sluiten met hun werkgever om aan loopbaansparen te kunnen doen. Om te vermijden dat het selectieproces wordt beïnvloed door de keuze van een potentiële werknemer om wel of niet aan loopbaansparen te doen, zou deze overeenkomst na aanwerving bijvoorbeeld kunnen toegevoegd worden als annex bij de arbeidsovereenkomst.

De organisatie kan er evenwel voor kiezen om het geïmplementeerde systeem van loopbaansparen slechts toegankelijk te maken voor een deel van de werknemers binnen de onderneming (bv. niet voor ondersteunend personeel). Om echter te vermijden dat de beperkte toegankelijkheid van het systeem ongelijkheden op de werkvloer creëert, dienen organisaties het systeem open te stellen naar functies die ten minste driekwart van hun werknemers vertegenwoordigen (interprofessionele regel).

Het gespaarde krediet zou worden **beheerd op ondernemingsniveau**. De onderneming is in dat geval verantwoordelijk voor de registratie van het krediet. De vergoeding van het gespaard krediet kan de onderneming zelf onderbrengen in reserves of doorstorten naar een externe instantie. Om het risico op faillissement van de onderneming (of eventueel de externe instantie) te dekken, kunnen maatregelen genomen worden om het gespaarde krediet te waarborgen (bv. via het Fonds voor bestaanszekerheid).

4.2.3 Opbouw

Het uitgewerkte systeem van loopbaansparen voorziet limieten voor het op te bouwen spaarkrediet. Het systeem moet immers voldoende bescherming bieden aan zowel werknemers als werkgevers:

- ▶ Voor werknemers kan een onbegrensde opbouw resulteren in een te hoge werkdruk en onvoldoende spreiding van rustperiodes.
- ▶ Voor werkgevers is het belangrijk om de opbouw van het krediet te beperken om de administratieve last draagbaar te houden. Bovendien kan een te grote spaarpot de opname van het krediet binnen de organisatie hypothekeren (zie paragraaf 4.2.4).

Om die bescherming in te bouwen, voorzien we een limiet in termen van de omvang van het krediet dat jaarlijks en totaal kan worden opgebouwd. In deze verkennende fase zou worden gestart met een **bovengrens van 10 werkdagen voor de jaarlijkse opbouw** en een **bovengrens gaande van minimum 40 tot maximum 60 werkdagen voor de totale spaarpot**.⁹⁴ De bovengrenzen zijn flexibel in die zin dat ze meerdere keren kunnen behaald worden: zodra een werknemer krediet opneemt en onder het plafond zakt, kan hij of zij weer verder sparen tot het plafond. Het is bijgevolg geen statisch, éénmalig gegeven. Worden de grenzen overschreden, dan is de meer gepresteerde tijd gewone arbeidstijd in de zin van de Arbeidswet, waarvoor de uitzondering op het vlak van inhaalrust en overloon niet geldt. De totale bovengrens bedraagt minimum 40 dagen maar kan op bedrijfsniveau worden uitgebreid. Zo zou een werkgever de limiet van de totale spaarpot op bedrijfsniveau kunnen verhogen tot **maximum 60 dagen**. Dergelijk uitbreidbaar recht beantwoordt aan de nood voor maatwerk op bedrijfsniveau.

Het systeem van loopbaansparen moet zo neutraal mogelijk zijn in termen van bijdragen aan de sociale zekerheid. Om de financiering van de sociale zekerheid niet in het gedrang te brengen, is het aangewezen om de belasting van het gespaarde krediet te laten plaatsvinden op het moment van opbouw. De omkeerregel van de levensloopregeling in Nederland (cf. paragraaf 3.1.1) wees namelijk uit dat de heffing op het moment van opname (in plaats van op het moment van opbouw) zorgt voor belastingderving die wellicht onhoudbaar is op lange termijn.

4.2.4 Opname

Er worden ook specifieke limieten voorzien met betrekking tot de opname van het gespaarde krediet om de goede werking van de organisatie te waarborgen. Een intense opname door een werknemer (i.e. een lange werkonderbreking) of een geconcentreerde opname door verschillende werknemers kan immers een tekort aan personeel, aanzienlijke vervangingskosten en extra belasting voor collega's met zich meebrengen. In eerste instantie is het daarom aangewezen om het moment van opname altijd in **onderling overleg** te laten gebeuren. De opname gebeurt daarbij op initiatief van de werknemer maar met inspraak van de werkgever.

⁹⁴ Deze bovengrenzen worden uitgedrukt in aantal dagen. Het krediet dat gespaard werd via geldelementen dient bijgevolg geregistreerd te worden in termen van het aantal dagen die tegenover de gespaarde geldwaarde staan.



De duur van de opname wordt beperkt aan de hand van een tijdsvenster. Specifiek wordt voor de verkennende fase een tijdsvenster van **5 jaar** voorgesteld: krediet dat opgebouwd werd in jaar t moet ten laatste worden opgenomen in jaar t+5. Verschillende argumenten pleiten voor dergelijke beperkte geldigheidsperiode, zeker in de aanvangsfase van een systeem van loopbaansparen:

- ▶ Het tijdsvenster bevordert de rechtszekerheid van de deelnemer, maar ook de stabiliteit en dus ook legitimiteit van het systeem. Het verzekert immers dat het krediet zal kunnen worden opgenomen binnen een vastgelegde periode. De regelgeving kan immers veranderen tijdens de loopbaan van een werknemer, wat tot een massale opname kan leiden (wat bijvoorbeeld gebeurde bij de verandering van de regelgeving rond het tijdskrediet).
- ▶ Het beperken van de periode stimuleert bovendien een geleidelijke opname van het krediet doorheen de tijd. Dit betekent tevens dat organisaties met een meer geleidelijke en gespreide opname te maken krijgen, en zo verzekerd zijn dat ze de vraag naar opname op elk moment goed kunnen absorberen.
- ▶ Het verlaagt ook het risico dat werknemers aangezet worden hun krediet op te nemen ter vermindering van het inroepen van economische werkloosheid. Wanneer werkgevers weten dat werknemers nog marge hebben, kunnen ze hen onder druk zetten om dat krediet op te nemen en zo hun baan te redden in een periode waar er minder werk is. Dat is niet de bedoeling van het stelsel. Dit risico kan beperkt worden door een geldigheidsperiode aan het krediet te koppelen.
- ▶ Het hanteren van een geldigheidsperiode zou het stelsel onderscheiden van andere verlofstelsels, zoals het tijdskrediet.

Zowel de werknemer als de werkgever moeten erover waken dat de referentieperiode van 5 jaar voor opname van het krediet gerespecteerd wordt. Staat er nog een **saldo** open op het einde van de referentieperiode dan geldt (naar analogie van de regeling bij jaarlijkse vakantie) dat het nog openstaande saldo verloren is voor de werknemer tenzij de werknemer kan aantonen dat het niet opnemen het gevolg is van een weigering door de werkgever om het krediet op te nemen. De werknemer heeft dan bij uitdiensttreding recht op de uitbetaling van het krediet. Dit is ook het geval wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer op het einde van de referentieperiode is geschorst door ziekte of een andere gebeurtenis waarvoor een gelijkstelling met een gewerkte periode is voorzien in de opbouw van socialezekerheidsrechten. De referentieperiode wordt dan verlengd met de duur dat de arbeidsovereenkomst geschorst was.

Deze specifieke modaliteit moet bij de evaluatie van het stelsel zeker van nabij bekeken worden. We stellen het voor de pilootfase voor vanuit een voorzichtigheidsprincipe. Maar het zou ook ervaren kunnen worden als een overbodige en onnodige belemmering van de keuzevrijheid. Gezien er ook al een maximum gesteld wordt aan het aantal op te sparen dagen, is een verdere inperking via een tijdsvenster van vijf jaar mogelijk overbodig.

Naast de duur van opname worden ook andere modaliteiten van de opname vastgelegd.

- ▶ Het gespaarde krediet kan worden opgenomen in (aaneensluitende) dagen en onder de vorm van zelf gefinancierd deeltijds werk. Deze keuze wordt in **onderling overleg** besproken tussen de werknemer en werkgever en eventueel opgenomen in een persoonlijk loopbaanplan op ondernemingsniveau.
- ▶ De werknemer kan de (gemotiveerde) **vraag** stellen de gespaarde tijd op te nemen, waarna de werkgever deze vraag (gemotiveerd) kan afwijzen. De vraag om het op te nemen, wordt **met bijzondere waarborgen omkleed**.
- ▶ Langdurige periodes van afwezigheid kunnen de link van werknemers met de arbeidsmarkt in het gedrang brengen. Daarom worden ook beperkingen opgelegd op het opnemen van het gespaarde krediet in **combinatie met** krediet dat kan opgenomen worden onder **andere stelsels** (bv. tijdskrediet).
- ▶ Het krediet wordt **opgenomen aan het loon waaraan het opgebouwd werd**. Dit is eenvoudig toe te passen voor werknemers die betaald worden aan een forfaitair loon. Werknemers met een uurloon zouden bijvoorbeeld dit krediet kunnen opnemen aan het loon van een voltijdse werkweek. Op deze manier wordt vermeden dat zij in een andere inkomenscategorie terecht komen met een hogere of lagere belasting als gevolg.
- ▶ Er worden geen bijzondere **ontslagbescherming** in het leven geroepen. De principes van het kennelijk onredelijk ontslag en cao nr. 109 beschermen de werknemer natuurlijk wel tegen een ontslag omwille van de aanvraag tot het opnemen van loopbaankrediet.



4.2.5 Overdraagbaarheid

Gezien het systeem van loopbaansparen in dit scenario facultatief is voor ondernemingen, kan het gespaarde **krediet niet overgedragen** worden tussen werkgevers. Dergelijke overdraagbaarheid zou immers ongelijkheid creëren tussen werknemers binnen een bedrijf wanneer de toekomstige werkgever niet is ingestapt in een systeem van loopbaansparen. Bij uitdiensttreding dient de organisatie die voorziet in een systeem van loopbaansparen het resterende saldo aan krediet uit te betalen aan de werknemer (cf. vertrekvakantiegeld). In het geval van een gedwongen verandering van werkgever, kan het resterende krediet saldo uitbetaald worden door de organisatie of door de werknemer worden ingezet als opzegtermijn.

4.2.6 To do's wetgever

Samenvattend geven we hieronder nog weer welke de voornaamste actiepunten voor de wetgever zouden zijn om het bovenstaande systeem van loopbaansparen vorm te geven:

- ▶ Om overuren en bijkomende uren te kunnen opsparen, zal de Arbeidswet moeten worden gewijzigd. Meer bepaald moet worden voorzien dat uren die de werknemer wilt opsparen in het systeem van loopbaansparen, geen aanleiding geven tot overloon en inhaalrust. De wet kan ook opleggen dat de sector-cao's moeten worden herzien die een bepaalde termijn voorzien waarbinnen bijkomend verlof moet worden opgenomen of kan de sector-cao's (omwille van de hiërarchie der rechtsnormen) zelf (onrechtstreeks) wijzigen. Omwille van de onzekerheid in de rechtsleer, moet ook worden verduidelijkt of ondernemingen ook kunnen beslissen na 1 januari 2003 de arbeidsduur slechts bij gemiddelde te respecteren door het toekennen van ADV-dagen.
- ▶ De wet legt op welke wisselkoers naar tijd wordt gehanteerd als geld wordt opgespaard (met andere woorden: welk loon een dag voorstelt, bijvoorbeeld totale gemiddelde jaarloon van het voorbije jaar gedeeld door 220). De wet zal sowieso de (para)fiscale behandeling van deze loonelementen moeten vastleggen. Eventueel moet de Loonbeschermingswet worden aangepast.
- ▶ De wetgever bepaalt dat loopbaansparen maar kan als een ondernemings-cao wordt gesloten en op voorwaarde dat de werknemer een individuele overeenkomst tekent ten vroegste na het ontstaan van de arbeidsrelatie. De wetgever bepaalt dat het systeem van loopbaansparen moet openstaan voor functies die minstens driekwart van de werknemers vertegenwoordigen.
- ▶ De wetgever bepaalt dat maximaal 10 werkdagen per jaar kunnen worden opgebouwd en 40 werkdagen in totaal (of in totaal een aantal tussen 40 en 60 dagen als dit zo wordt bepaald in de ondernemings-cao).
- ▶ De wetgever bepaalt dat de werknemer het recht heeft het gespaarde krediet op te nemen, waarna de werkgever het verzoek om gegronde redenen kan afwijzen.⁹⁵ De redenen om af te wijzen kunnen door de rechter worden gecontroleerd en afgewogen tegen het belang van de werknemer om de tijd op te nemen. De wetgever kan een forfaitaire schadevergoeding opleggen als de rechter tot het besluit zou komen dat de werkgever geen gegronde redenen had om het verzoek af te wijzen.
- ▶ De wetgever bepaalt dat bij een uitdiensttreding, het resterende krediet wordt uitbetaald. Bij een ontslag door de werkgever, kan de werknemer in een individuele overeenkomst er ook voor kiezen dat het krediet bij de opzegtermijn wordt gevoegd.

⁹⁵ Deze juridische figuur sluit aan bij een 'right to request', zoals dat in de UK bestaat. Werknemers kunnen een verandering in het aantal uren en/of in het werkrooster vragen, en/of vragen om thuis te werken (Art. 80F Employment Rights Act). In Nederland kent men een gelijkaardige figuur. De Wet Aanpassing Arbeidsduur voerde voor werknemers het recht in om een vermindering, maar ook een vermeerdering van het aantal arbeidsuren te vragen (Wet Aanpassing Arbeidsduur 19 februari 2000 houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur, *Stb.* 2000, 114). Sinds 1 januari 2016 werd de wet aangevuld en van naam verandert, namelijk de Wet Flexibel Werken (Wet van 9 juni 2015 tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen, *Stb.* 2015, 245. Zie ook H. VAN DRONGELEN en N.H. VEENDAM, "De Wet flexibel werken", *PS Documenta* 2015, afl. 8, (629) 629-636). Sinds de Wet Flexibel Werken kan de werknemer ook verzoeken volgens een zelfgekozen rooster te werken (Art. 2, lid 1 Wet Flexibel Werken). Een 'right to request' komt in veel landen voor, maar kan sterk verschillen. COLLINS onderscheidt drie mogelijke modellen: een verplichting om te goeder trouw te onderhandelen; een mogelijke afwijzing op objectieve gronden; of een verplichting tot redelijke accommodatie (H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99) 117. Zie ook H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 97).



4.3 Top-down scenario

Bovenstaande eerste, verkennende fase zal uitwijzen in welke mate loopbaansparen geïmplementeerd wordt door organisaties en vervolgens gebruikt wordt door werknemers. Wanneer blijkt dat er voldoende draagvlak is voor dergelijk systeem in België, kan overgegaan worden tot de ontwikkeling van een meer vergaand systeem. Voor deze tweede fase wordt een top-down scenario voorgesteld waarbij wettelijk bepaald wordt welke kreditelementen werknemers minimaal kunnen inzetten voor loopbaansparen en waarbij de overdraagbaarheid van krediet tussen organisaties voorzien wordt. In deze paragraaf lichten we per modaliteit de overgang van een bottom-up scenario naar een top-down scenario toe. Om de bespreking zo concreet mogelijk te maken, hanteren we dezelfde cijfers als in het bottom-up scenario. De tussentijdse evaluatie zal echter moeten uitwijzen of deze assumptie correct is, dan wel of het nodig is om de parameters te herbekijken.

4.3.1 Krediet

De tijdselementen van **extralegale verlofdagen en ADV-dagen** vormen de basisinput van het systeem van loopbaansparen. Dit geldt niet voor de dagen die werknemers tijdens een vastgelegde periode (bv. collectieve sluiting) dienen op te nemen.

Ondernemingen kunnen vrij kiezen of ze hun werknemers naast deze basisinput nog andere tijdselementen zoals anciënniteitsdagen, overuren en bijkomende uren of geldelementen zoals een deel van het brutomaandloon en loonsupplementen laten sparen. De keuzes die ze hierin reeds hebben gemaakt in het bottom-up scenario worden meegenomen naar het top-down scenario.

4.3.2 Niveau

Het interprofessioneel kader is in dit scenario uitgebreid in die zin dat er een **basissokkel** voorzien wordt van spaarelementen die werknemers kunnen inzetten voor loopbaansparen. Meerbepaald is wettelijk vastgelegd dat elke werknemer het recht heeft op het sparen van vrij te kiezen extralegale verlofdagen en ADV-dagen.

Aan deze basissokkel kunnen **extra bouwstenen op een lager niveau** worden toegevoegd via een CAO op bedrijfsniveau. Het voordeel hiervan is dat organisaties het systeem nog steeds op maat kunnen invullen en die specifieke invulling bovendien als een competitief element kunnen inzetten. Daarnaast kunnen afspraken gemaakt worden op sectoraal niveau via sociaal overleg. Sectorale akkoorden mogen echter niet leiden tot het beperken of tot het afschaffen van meer vergaande systemen die kunnen bestaan op het bedrijfsniveau.

Het gespaarde krediet zou beheerd worden door een externe partij. Een externe instantie kan gezien zijn neutrale positie de transparantie en de communicatie rond het krediet optimaliseren. Specifiek kan de instantie de hoeveelheid en geldigheidsperiode van het gespaarde krediet beheren en -als dit praktisch haalbaar is- de waarde van dit krediet managen. Een overheidsinstantie (bv. RVA aangezien zij reeds bevoegd zijn voor tijdscrediet) wordt verkozen boven een verzekeringsmaatschappij omdat de overheid meer garantie kan bieden dat het gespaarde krediet niet verloren zal gaan. Bovendien werkt de overheid al aan het ontwikkelen van een loopbaanrekening. De organisatie van loopbaansparen via een publieke instantie kan aanleiding geven tot het uitwerken van een soort kruispuntbank als verlofregistratiesysteem om het overzicht te bewaren.

Het beheer op ondernemingsniveau bestaat uit het doorgeven van de registratie van het krediet aan de externe instantie (en van de vergoeding van het krediet indien deze ook bij de externe instantie beheerd wordt). Op die manier blijft de administratieve last beperkt voor organisaties. Een bijkomend voordeel van het doorgeven van de vergoeding aan de externe instantie is dat dit de garantie biedt aan werknemers dat hun gespaarde krediet gewaarborgd blijft. In het alternatieve scenario waar de onderneming de vergoeding van gespaard krediet onderbrengt in reserves, bestaat namelijk het risico dat de werknemer zijn of haar krediet verliest bij faillissement van de onderneming.



4.3.3 Opbouw

Ter bescherming van zowel werknemers als werkgevers (cf. 4.2.3), gelden ook in het top-down scenario beperkingen voor de hoeveelheid opgebouwd krediet. De specifieke limieten die bepaald worden, zijn voorwerp van sociaal overleg en gebaseerd op een evaluatie van de bovengrenzen die gebruikt worden in de verkennende fase (i.e. een bovengrens van 10 werkdagen voor de jaarlijkse opbouw en een bovengrens van minimum 40 en maximum 60 werkdagen voor de totale spaarpot).

4.3.4 Opname

In overeenstemming met het bottom-up scenario wordt het moment van opname van het krediet en de opnamevorm (bv. deeltijdse dagen of aaneensluitende dagen) bepaald in onderling overleg tussen werknemers en werkgevers. Een evaluatie na de bottom-up fase kan bovendien uitwijzen of het 'right-to-request' de gepaste werkwijze is. Wanneer werknemers het opgebouwde krediet willen opnemen, maar hier nauwelijks de kans toe krijgen, dan is de gemaakte assumptie van vertrouwen tussen beide partijen immers ongegrond. In dat geval kan in deze top-down fase eventueel overgegaan worden tot een beperkt uitstelrecht. Dat zou werkgevers de kans geven om de opname uit te stellen indien daar een gegronde reden voor is, terwijl werknemers wel kan worden gegarandeerd dat de opname binnen afzienbare tijd kan plaatsvinden.

Ook de periode van 5 jaar en het al dan niet hanteren van een geldigheidsperiode kunnen gewijzigd worden wanneer de evaluatie uitwijst dat deze keuzes niet optimaal zijn. Op basis van de ervaringen uit het bottom-up scenario kan m.a.w. bepaald worden of het tijdsvenster van 5 jaar wordt meegenomen naar het top-down scenario. Merk op dat dergelijke evaluatie niet vereist dat het bottom-up scenario reeds 5 jaar in voege is. Ze kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op een bevraging rond de perceptie van het tijdsvenster bij gebruikers van het systeem.

4.3.5 Overdraagbaarheid

In dit scenario zijn de opgebouwde rechten wel overdraagbaar. De overdraagbaarheid tussen werkgevers is een cruciale factor om tot een systeem te komen dat *doorheen de loopbaan* meer flexibiliteit biedt aan werknemers en een duidelijke meerwaarde biedt tegenover bestaande regelingen. Dat verklaart ook de nood aan een interprofessioneel kader. Een gebrek aan overdraagbaarheid riskeert bovendien om bepaalde werknemers te benadelen in een spaarsysteem waarbij het krediet enkel kan worden opgebouwd en opgenomen op bedrijfsniveau. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die actief zijn in sectoren met grote rotatie en werknemers met contracten van bepaalde duur.

De mate van overdraagbaarheid moet evenwel beperkt worden om haalbaar te blijven. De nieuwe werkgever moet namelijk instaan voor de vervangingskosten van de aangeworven werknemer wanneer deze zijn of haar overgedragen krediet opneemt. Om deze kost draagbaar te houden (ook voor kmo's) wordt een limiet ingesteld van **maximum 20 dagen die overdraagbaar zijn**. Deze limiet schept duidelijkheid en zekerheid m.b.t. de eventuele kosten voor de toekomstige werkgever. Het vermijdt bovendien dat een werknemer het opnemen van gespaard krediet te lang uitstelt gezien hij of zij slechts een beperkt aantal dagen kan overdragen naar een volgende werkgever.

De overdraagbaarheid van gespaard krediet kan discriminatie bij aanwerving, vooral van oudere werknemers, in de hand werken. Vandaar is het belangrijk om niet enkel de hoeveelheid dagen die kunnen worden overgedragen te beperken maar ook de duurtijd te verlengen waarop deze dagen kunnen worden opgenomen bij de nieuwe werkgever. Los van de hoeveelheid krediet wordt de kost die de nieuwe werkgever moet dragen voor overgedragen krediet immers mee bepaald door de geldigheidsduur hiervan. Overgedragen krediet dat op korte termijn verloopt (m.a.w. dicht aanleunt tegen de grens van 5 jaar), zal immers sneller en geconcentreerder moeten opgenomen worden. In die zin kan het aantrekkelijker zijn voor een werkgever om iemand aan te werven met krediet met een langere geldigheidsduur (waarvan de opnamekosten meer gespreid kunnen worden doorheen de tijd). Om deze potentiële discriminatie bij aanwerving te beperken, kan de geldigheidsduur van het krediet **eenmalig verlengd worden met 3 jaar** bij het veranderen van werkgever. Deze verlenging dreigt niet te leiden tot een uitstel van opname gezien de kredietopname nog steeds gebeurt aan het loon waaraan het gespaard werd (wat een dag die later wordt opgenomen automatisch duurder maakt voor de werknemer als zijn of haar loon intussen steeg).

Deze bepalingen voor overdraagbaarheid zijn niet geldig in het geval van een gedwongen verandering van werkgever. Indien de werknemer ontslagen wordt, is er immers plotseling minder resterende tijd bij zijn of haar organisatie om het gespaarde krediet op te nemen. In dit geval wordt voorgesteld om eventueel gespaard krediet bovenop de 20 overdraagbare dagen, te laten uitbetalen door de organisatie of te laten inzetten door de werknemer als opzegtermijn indien die dat wenst.



4.4 Concrete cases

Om deze uitgewerkte piste te illustreren, worden drie fictieve cases voorgesteld. Alle cases starten met het invoeren van een bottom-up scenario in jaar t. In de eerste twee cases wordt de introductie van het systeem onder een bottom-up scenario als succesvol geëvalueerd waardoor er in jaar t+4 wordt overgegaan naar het uitgewerkte top-down scenario. In de laatste case wordt het systeem in de eerste experimentele fase als onsuccesvol beschouwd en bijgevolg afgebouwd in het bottom-up scenario.

4.4.1 Case 1

Onderneming A kiest om het systeem van loopbaansparen te implementeren in jaar t voor de tijdselementen van extralegale verlofdagen en ADV-dagen en voor de geldelementen van loonsupplementen. De optie om te sparen via dit systeem wordt toegankelijk gemaakt voor alle werknemers. Werknemers die kiezen om niet in te stappen in het systeem, kunnen geen krediet sparen om latere verlofperiodes te financieren (tenzij via eventuele andere mogelijkheden in de organisatie die buiten het systeem vallen). Werknemers die wel kiezen om in te stappen in het systeem, kunnen beroep doen op de mogelijkheid om extralegale verlofdagen, ADV-dagen en/of loonsupplementen te sparen.

- ▶ Werknemer X kiest om in te stappen en beslist om (een deel van) zijn/haar extralegale verlofdagen en ADV-dagen op te sparen. Hoewel de werknemer 5 extralegale verlofdagen en 12 ADV-dagen per jaar heeft, kan hij/zij volgens de interprofessionele limiet op de jaarlijkse opbouw van krediet slechts 10 dagen per jaar sparen.
- ▶ Werknemer Y kiest ook om in te stappen en spaart (een aantal van) zijn/haar loonsupplementen. Ook deze werknemer kan jaarlijks slechts de geldwaarde van 10 dagen inzetten voor loopbaansparen.

Zowel werknemer X als Y bouwen tussen jaar t en t+4 krediet op.

- ▶ Werknemer X spaart 10 dagen per jaar en neemt geen krediet op, waardoor hij/zij tegen jaar t+4 de bovengrens van 40 dagen bereikt en bovendien slechts een jaar geldigheidsduur overhoudt op de eerste 10 gespaarde dagen. In jaar t+4 neemt de werknemer deze 10 dagen krediet op zodat de totale spaarpot terug daalt naar 30 dagen. Gezien de bovengrens van zijn/haar totale spaarpot nog steeds 40 dagen bedraagt kan hij/zij -indien gewenst- opnieuw 10 dagen sparen in jaar t+4.
- ▶ Werknemer Y heeft tussen jaar t en t+4 verschillende keren gespaarde dagen opgenomen waardoor zijn spaarpot in jaar t+4 nog 23 dagen bevat.

In jaar t+4 evolueert het systeem van loopbaansparen naar het top-down scenario waaronder werknemers via het interprofessioneel akkoord het recht hebben om extralegale verlofdagen en ADV-dagen te sparen. Onderneming A dient geen verandering aan te brengen in de implementatie van loopbaansparen binnen de organisatie gezien de spaarelementen van extralegale verlofdagen en ADV-dagen reeds werden ondergebracht in het bottom-up scenario. Het extra spaarelement van loonsupplementen wordt meegenomen naar het top-down scenario. De onderneming kan het sparen van dit spaarelement echter nog steeds afschaffen gezien dit de vrije keuze van de onderneming is.

4.4.2 Case 2

Onderneming B kiest in jaar t om niet in te stappen in het systeem van loopbaansparen. Bijgevolg kunnen werknemers binnen onderneming B geen beroep doen op dergelijk systeem in het bottom-up scenario. Na vier jaar wordt loopbaansparen echter ingevoerd via het top-down scenario en wordt het systeem wel geïmplementeerd in de organisatie. Gezien de onderneming geen ADV-dagen toekent, kunnen werknemers enkel extralegale verlofdagen sparen waarvan er jaarlijks 5 gegeven worden.

- ▶ Werknemer X en Y kiezen om in te stappen en beslissen om (een deel van) hun extralegale verlofdagen op te sparen.
- ▶ Werknemer Z kiest om niet in te stappen en beslist dus om zijn/haar extralegale verlofdagen op te nemen in de normale referentieperiode.

Zowel werknemer X als Y bouwen vanaf jaar t+4 krediet op.



- ▶ Werknemer X wordt in jaar t+6 ontslagen en heeft op dat moment 10 dagen gespaard. Werknemer X kan het resterende krediet uitbetaald krijgen of inzetten als opzegtermijn. De werknemer kiest om het krediet in te zetten tijdens zijn opzegtermijn en de organisatie 2 weken vroeger te verlaten.
- ▶ Werknemer Y verandert in jaar t+9 van werkgever en heeft op dat moment 25 dagen gespaard. Werknemer Y kan echter slechts 20 dagen overdragen naar de volgende werkgever. De resterende 5 dagen, die kunnen worden uitbetaald door de organisatie of worden ingezet als opzegtermijn, neemt hij/zij op tijdens de opzegtermijn.

4.4.3 Case 3

Onderneming C kiest in jaar t om in te stappen in het systeem, maar enkel met de anciënniteitsdagen en het budget voor de bedrijfswagen die ze aanbiedt aan bepaalde werknemers. Het systeem wordt toegankelijk gemaakt voor alle werknemers behalve de administratief bedienden (10% van het totale personeelsbestand). Werknemers die instappen in het systeem kunnen dagen opbouwen door hun anciënniteitsdagen te sparen en/of de jaarlijkse geldwaarde van een bedrijfswagen te sparen.

- ▶ Werknemer X kiest om in te stappen en beslist om zowel anciënniteitsdagen als de geldwaarde van een bedrijfswagen te sparen.
- ▶ Werknemer Y stapt ook in in het systeem van loopbaansparen maar kiest voor een bedrijfswagen. Hij/zij kan dus enkel anciënniteitsdagen opsparen.

Zowel werknemer X als Y bouwen tussen jaar t en t+4 krediet op. In jaar t+4 wijst een evaluatie van loopbaansparen uit dat het onsuccesvol is en beslist de overheid om het systeem af te bouwen. Tijdens deze uitdovingsperiode kunnen werknemers X en Y geen bijkomende dagen meer sparen. Ze kunnen echter wel hun resterende gespaarde dagen nog opnemen binnen hun geldigheidsduur (i.e. 5 jaar na datum van opbouw van deze dagen).



5/ Conclusies en aanbevelingen

De centrale onderzoeksvraag voor deze studie was om na te gaan of, en zo ja, hoe een systeem van loopbaansparen kan worden geïmplementeerd in België. Om deze tweeledige vraag te beantwoorden, werd een analyse uitgevoerd op verschillende niveaus. Het debat omtrent loopbaansparen wordt immers gevoerd op het niveau van de werknemer, op het niveau van de werkgever en op het overstijgende macroniveau. Om het draagvlak voor een systeem van loopbaansparen in eerste instantie te bestuderen vanuit het perspectief van werknemers en hun werkgevers, werd geredeneerd vanuit economische en sociologische kaders. Terzelfdertijd kon er in de denkoefening geen abstractie gemaakt worden van de Belgische context, waardoor het debat verweven is met argumenten gerelateerd aan het arbeidsrecht. Dit zorgt ervoor dat zowel de economische, sociologische als juridische dimensies in rekening genomen werden bij de evaluatie van de haalbaarheid en de mogelijke organisatie van een systeem van loopbaansparen.

Analyse van de modaliteiten van loopbaansparen als vertrekpunt

Het **startpunt** van de analyse is het huidige juridische kader. In hoofdstuk 2 werd duidelijk gemaakt welke flexibiliteit werknemers en werkgevers momenteel kennen op het vlak van verlof, arbeidstijd en verloning. Tevens werd verduidelijkt wat niet mogelijk is en op welke vlakken de wet geen duidelijkheid verschaft. Het is dit juridisch kader dat de krijtlijnen uitzet voor een systeem van loopbaansparen. Die lijnen kunnen beperkend werken indien ze als grenzen worden opgevat, maar ze kunnen ook als uitgangspunten aangewend worden om de mogelijkheden en beperkingen te verkennen. Op die manier wordt voor de wetgever duidelijk welke aanpassingen in de wet wenselijk zijn met het oog op een optimaal werkend systeem van loopbaansparen.

Het **analysekader** toont dat een systeem van loopbaansparen uit vele componenten bestaat. Zo moet de doelstelling duidelijk zijn vooraleer kan worden overgegaan tot de strategische en operationele invulling m.b.t. de opbouw en opname van het krediet en m.b.t. de organisatie van het systeem. Om te komen tot een haalbare invulling van deze componenten werd vertrokken van leerpunten uit vorig onderzoek. Via een analyse van de mogelijkheden, voor- en nadelen voor elke component (hoofdstuk 3) is maximaal voortgebouwd op verworven inzichten. Aanvullend werden ook diverse stakeholders geconsulteerd, zowel beleidsactoren, sociale partners als experts. Uit deze gesprekken werd duidelijk welke inzichten uit de literatuur relevant zijn in de Belgische context en welke aandachtspunten in acht genomen moeten worden bij het uittekenen van scenario's voor een systeem van loopbaansparen in België.

Pleidooi voor een gefaseerde uitwerking van een Belgisch systeem van loopbaansparen

Deze analyse bracht ons bij het voorstel van een gefaseerde implementatie van een Belgisch systeem van loopbaansparen. In een eerste verkennende fase ligt het initiatief bij de bedrijven, weliswaar binnen de krijtlijnen van een interprofessioneel kader. Na verloop van tijd volgt een evaluatiefase waarin het gebruik van het systeem wordt opgemeten en de ervaringen van en in de betrokken ondernemingen worden geëvalueerd. Deze evaluatie bepaalt of het de moeite loont om te investeren in een overkoepelende administratie.

- ▶ Bij een negatieve evaluatie is er dankzij de voorziene geldigheidstermijn van het opgebouwde krediet (i.e. 5 jaar sinds de opbouw) een uitdovingsscenario. Gezien in de verkennende fase alles op bedrijfsniveau geregeld is, blijven de negatieve neveneffecten van zulk uitdovingsscenario beperkt.
- ▶ Bij een positieve beoordeling kan worden voortgebouwd op de leereffecten uit de verkennende fase. Zo kan het systeem worden bijgestuurd waar nodig vooraleer wordt overgegaan tot de algemene implementatie van een systeem van loopbaansparen.

Dit voorstel streeft naar een systeem dat zo kostenneutraal mogelijk is. Het zorgt ervoor dat de meerkost voor werkgevers en de overheid voornamelijk beperkt blijft tot bestuurs- en beheerskosten. Werkgevers betalen bovendien een administratieve kost voor de tijdsregistratie en de tussenkomst van een financiële instelling en/of sociaal secretariaat. Anderzijds kan tijdsparen via overuren de aan overloon gerelateerde kosten doen terugdringen. Voor de overheid zal de kost in grote mate afhangen van de (para-)fiscale behandeling en mogelijke terugverdieneffecten. Loopbaansparen biedt werknemers immers meer tijdssoevereiniteit, waardoor ze extra pauzes kunnen inlassen. Die hogere autonomie kan hen onder meer helpen om een betere werk-privé balans of in een matuur stadium werken zelfs toegankelijker maken voor personen die momenteel niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Bovendien kan het gebruik van andere verlofstelsels (zoals tijdscrediet) dalen wanneer werknemers ervoor kiezen om hun verlof zelf te financieren via loopbaansparen. De evaluatie na de verkennende fase van het systeem van loopbaansparen zal moeten uitwijzen wat de parallelle evolutie is van andere verlofstelsels.



Ruimte voor maatwerk binnen een tweeledig systeem

Om te vermijden dat het systeem te vrijblijvend zou zijn, voorzien we een tweeledig systeem met de volgende componenten, die elk afzonderlijk op het juiste niveau voorwerp zijn van sociaal overleg:

1. Een *sokkel* met daarin de extralegale verlofdagen en de ADV-dagen, die tussen bedrijven, organisaties en sectoren overdraagbaar zijn. Deze sokkel geeft aan welke kredietelementen werknemers minimaal kunnen inzetten voor loopbaansparen.
2. *Bouwstenen* die op een lager niveau (bedrijf of eventueel ook de sector) kunnen toegevoegd worden en die niet overdraagbaar zijn (en bijgevolg enkel binnen het bedrijf of de organisatie gelden). Geldelementen kunnen zo een extra bouwsteen zijn, net als overuren.

Op de gedetailleerde invulling van die scenario's gaan we hier niet dieper in; dit kwam uitvoerig aan bod in het vorige hoofdstuk. In dit afsluitend luik staat het beantwoorden van de **haalbaarheidsvraag** centraal. Die vraag blijkt niet eenduidig te beantwoorden. Zowel de interviews, de focusgroep, als de studiedag toonden aan dat de haalbaarheid van een systeem van loopbaansparen mee afhankelijk is van een ruime gedragenheid en een duidelijke behoefte⁹⁶ aan een dergelijk systeem. Op het moment van deze haalbaarheidsstudie was er nog geen duidelijkheid hierover, terwijl verschillende actoren benadrukten dat die duidelijkheid nodig is als een systeem van loopbaansparen kans op slagen wil hebben in België.

Basisvoorwaarden voor een haalbaar systeem van loopbaansparen

Hoewel de animo voor een Belgisch systeem van loopbaansparen momenteel onduidelijk is, zijn er wel een aantal onmiskenbare indicaties waarmee we, voortbouwend op de literatuur en de input van stakeholders, aan de slag kunnen. Zo zijn er een aantal voorwaarden die in acht genomen moeten worden om tot een haalbaar systeem van loopbaansparen te komen in België.

Een eerste voorwaarde voor de introductie van een systeem van loopbaansparen is het beantwoorden aan een duidelijke **behoefte**.⁹⁷ Dit vergt een vragende partij die duidelijk potentieel ziet in het systeem en ervoor op de barricaden staat. Hoewel de regering expliciet de kaart van loopbaansparen trekt, is er noch bij de sociale partners, noch bij het middenveld of het brede publiek een uitgesproken vraag naar dergelijk systeem. Meer nog, er is geen informatie beschikbaar over de houding van werknemers ten opzichte van loopbaansparen, waardoor het in het duister tasten is naar de mate waarin het systeem zal gebruikt worden.

Of een uitgebreide 'marktstudie' op dit moment wenselijk is, durven we echter te betwijfelen. Zulke studie peilt enkel naar intenties in een erg voorwaardelijke wijze. De correlatie tussen intenties en feitelijk gedrag is echter vaak zwak, waardoor zulke marktstudie ook tot grote onder- of overschattingen kan leiden. Het lijkt ons nuttiger om de verkenningsfase met open vizier aan te vatten, sectoren en werkgevers maximaal te sensibiliseren en te informeren over het systeem van loopbaansparen, en bij een evaluatie na een twee- of drietal jaren te bekijken of het systeem gecontinueerd, bijgestuurd of afgebouwd moet worden.

Daarnaast is het net de identificatie van de behoeften die toelaat om de doelstelling van het systeem scherp te stellen. Een duurzaam systeem van loopbaansparen is pas haalbaar wanneer het een duidelijke **meerwaarde** heeft. Wellicht is die meerwaarde vooral te zoeken in de sfeer van de tijdssoevereiniteit. Het sparen en opnemen van tijd in een arbeidscontext stimuleert een zelfstandig tijdsbeheer en creëert meer mogelijkheden voor werknemers om de recuperatie van zelf gepresteerde uren en dagen te plannen. Die autonomie kan beantwoorden aan concrete behoeften en zo een meerwaarde betekenen voor werknemers. Weliswaar met die kanttekening dat behoeften kunnen veranderen doorheen de loopbaan. Indien tijdssoevereiniteit het centrale doel is, dan moet men zich ook durven afvragen of het nu voorgestelde systeem niet te beperkend is, met andere woorden of het volstaat om werknemers tien dagen per jaar te laten sparen of het totale krediet te laten oplopen tot 'slechts' 40 dagen. Dit zijn grenzen die bij de evaluatie zeker goed op hun nut gewikt moeten worden.

Een tweede voorwaarde die gekoppeld is aan loopbaansparen, betreft de **positionering** van het systeem. Wanneer loopbaansparen als nieuwe regeling geïntroduceerd wordt, verdient het een duidelijke plaats naast andere stelsels, zowel in termen van finaliteit, termijn, etc. Daarbij mag de samenhang met andere regelingen niet uit het oog verloren worden. Er is momenteel al een kluwen aan stelsels dat het voor werkenden bijzonder complex maakt om te kunnen inschatten welke hun opties zijn en hoe die opties onderling verschillen. Dit kan gefaciliteerd worden

⁹⁶ Zie in dat verband ook {Nationale Arbeidsraad (NAR), 2009 #1110}, 67.



door een loopbaanrekening. Duidelijkheid omtrent de verschillen tussen stelsels vereist een grondige analyse van het huidige instrumentarium en klare informatie over hoe de verschillende stelsels mekaar kunnen aanvullen.

Een haalbaar systeem van loopbaansparen is het voorwerp van **sociaal overleg** . Zo kan worden gewaakt over de belangen van werknemers en werkgevers. Het is bijvoorbeeld belangrijk om loopbaansparen optioneel te houden voor werknemers. Als zij er niet willen instappen, kunnen ze er ook niet toe gedwongen worden. Maar ook al beslissen veel werknemers om niet in het systeem van loopbaansparen te stappen, toch kan zulk systeem een breed gunstig effect hebben. Onderzoek naar cafetariaplannen leert immers dat de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden ook toeneemt bij degenen die beslissen er geen gebruik van te maken. Ook die beslissing is een vrije keuze, en de keuzevrijheid op zich blijkt een positief effect te hebben op de beleving van werknemers. Dit impliceert ook dat er in een goed ontwikkeld systeem, dat breed geïmplementeerd wordt, geen verliessituaties zijn.

Wel moet er gewaakt worden over de impact op ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Een systeem van loopbaansparen laat niet toe om ongelijkheden weg te werken (bijvoorbeeld tussen mannen en vrouwen, arbeiders en bedienden, etc.) en kan anderzijds dergelijke ongelijkheden wel vergroten. Zo moet er rekening mee gehouden worden dat het systeem maar voordelen biedt voor werknemerscategorieën die kunnen genieten van een behoorlijk pakket extralegale verlofdagen en/of ADV-dagen. Wie die dagen niet heeft, kan ze niet sparen. Dit is belangrijk om in rekening te brengen, maar geen reden om het systeem niet in te voeren waar het kan.

Verder zal loopbaansparen pas haalbaar zijn wanneer er voldoende afstemming met werkgevers gebeurt zodat het goed functioneren van de onderneming niet in het gedrang wordt gebracht en het systeem beantwoordt aan de realiteit van de organisatie. Zo is het aan de sociale partners op ondernemingsniveau om te beslissen welke bouwstenen (zoals overuren of financiële extralegale voordelen) zij toevoegen aan de sokkel met extralegale verlofdagen en ADV-dagen. Bovenop de voorziene bewegingsruimte op bedrijfsniveau, moet een aantal afspraken worden gerespecteerd over bedrijven en sectoren heen. Zo zijn de voorgestelde plafonds van 10 dagen op te bouwen krediet per jaar en 20 dagen over te dragen krediet universeel. Dit creëert transparantie, ook al wordt het krediet in verschillende bedrijven op andere manieren opgebouwd. Sommige ondernemingen bieden immers meer extralegale verlofdagen, terwijl andere werknemers de mogelijkheid kunnen bieden om geld om te zetten in tijd.

Een systeem van loopbaansparen moet tot slot ook **beheersbaar** zijn, zowel voor de overheid als voor de betrokken organisaties. Dat uit zich bijvoorbeeld in termen van beheer en de betrokken administratie en financiering. Die kosten moeten in verhouding staan tot de ervaren baten. Niet alleen in termen van de bereikte doelgroep, maar ook qua impact op de arbeidsmarkt en de publieke inkomsten en uitgaven. Vandaar ook het eerdere pleidooi voor het – in de mate van het mogelijke – afhouden van belastingen en sociale zekerheidsbijdragen op het moment van opbouw. Dat beperkt immers het derven van inkomsten op dat moment. Het voorgestelde groeiscenario (in hoofdstuk 4/) pleit bovendien voor een doordachte stapsgewijze aanpak vooraleer over te gaan tot het investeren in de administratieve diensten om het krediet te beheren en te monitoren. Daar gaat immers een aanzienlijke kost mee gepaard die pas gemaakt moet worden wanneer de baten zich duidelijk aftekenen.

'Bezint eer ge begint': Anticiperen op bekende knelpunten

Naast deze randvoorwaarden voor een haalbaar systeem zijn er ook een aantal knelpunten die doorheen de studie systematisch terugkeerden en waarop moet worden geanticipeerd bij het uittekenen van het systeem. We bespreken achtereenvolgens de volgende aandachtspunten m.b.t. loopbaansparen:

- ▶ Overdraagbaarheid van het krediet
- ▶ Vertrouwen in de overheid
- ▶ Tijdshorizon van het systeem
- ▶ Bescherming van de werknemer
- ▶ Beheersbaarheid voor de werkgever
- ▶ Monitoring

Overdraagbaarheid

Het felst bediscussieerde knelpunt in een systeem van loopbaansparen betreft de overdraagbaarheid van het krediet. Wanneer het systeem wordt ontworpen naar de geest van 'loopbaan'-sparen, moeten werknemers doorheen de loopbaan krediet kunnen opbouwen en opnemen. Een overdraagbaar krediet draagt bovendien bij tot een breder bereik en een grotere transparantie van het systeem. Het zorgt er immers voor dat werknemers hun krediet buiten de grenzen van de organisatie kunnen aanwenden, en dat werkgevers over sectoren heen geconfronteerd kunnen worden met werknemers die de organisatie betreden met een krediet dat bij een andere werkgever werd opgebouwd. Een belangrijk risico bij loopbaansparen met overdraagbaar krediet is bijgevolg de angst voor discriminatie bij aanwerving.



Om dit te vermijden kunnen volgende maatregelen getroffen worden:

- ▷ Het beperken van de omvang van het overdraagbare krediet, verlaagt het risico voor werknemers dat ze het gespaarde krediet niet zouden kunnen opnemen bij hun nieuwe werkgever.
- ▷ Een interprofessioneel plafond voor het overdraagbaar krediet zorgt voor transparantie in het systeem. Bovendien creëert het gelijke drempels voor werkgevers over sectoren heen. Elke werkgever loopt immers hetzelfde risico om een werknemer met opgebouwd krediet als sollicitant te krijgen, terwijl ze anderzijds ook werknemers met opgebouwd krediet uit de organisatie kunnen zien vertrekken.

In dit debat mag echter niet uit het oog verloren worden dat de jobmobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt nog steeds erg laag is en nauwelijks evolueert: in 22 jaar tijd steeg de gemiddelde jobanciënniteit in België van 11 jaar in 1992 naar 11,2 jaar in 2014⁹⁸. Het voorzien van een rugzak lijkt bijgevolg niet zozeer noodzakelijk omdat werknemers mobieler worden op de arbeidsmarkt, maar wel om hen meer vrijheid en flexibiliteit te bieden in hun tijdsbesteding, en dit over organisatiegrenzen heen.

Vertrouwen in de overheid

De haalbaarheid en het succes van een systeem van loopbaansparen hangen in grote mate samen met de stabiliteit van het institutioneel kader waarin het geïntroduceerd wordt. De ervaring met het tijdskrediet leert dat het vertrouwen in de duurzaamheid van het stelsel lijdt onder de aanpassingen die de afgelopen 15 jaar door verschillende regeringen werden doorgevoerd. Ook de ervaring in Nederland, gekenmerkt door een opeenvolging van stelsels van loopbaansparen, geeft aan dat de instabiliteit van het systeem nefast is voor de geloofwaardigheid ervan. Dit is nochtans cruciaal om werkgevers en werknemers actief te houden in het systeem en te vermijden dat het opgebouwde krediet massaal opgenomen wordt in de aanloop naar een wijziging in het systeem.

Momenteel leeft echter de perceptie dat de visie ten aanzien van de bestaande verlofstelsels volop in beweging is en dat het loopbaandenken ook in de toekomst – onder de volgende regering – kan veranderen. Dit zou niet zonder gevolgen zijn voor het Belgisch systeem van loopbaansparen als het een impact heeft op de modaliteiten van het systeem of op het gedrag van werkgevers en werknemers. Zowel werkgevers als werknemers voeren immers een risicoanalyse uit wanneer ze beslissen om aan loopbaansparen te doen. Veranderingen in de context kunnen ertoe leiden dat ze hun initiële beslissing herzien. Een stabiel systeem is daarom vereist om loopbaansparen op lange termijn te kunnen laten groeien in de Belgische arbeidsmarkt en om het potentieel ervan ten volle te kunnen benutten. Het verder afbouwen van andere verlofregelingen, zoals het tijdskrediet zonder motief, werkt de nodige stabiliteit niet in de hand, integendeel. Het maakt de betrokken actoren wantrouwig, wat een rem kan zetten op het succes van loopbaansparen.

Tijdshorizon tussen opbouw en opname van het krediet

De stabiliteit van de context hangt samen met het tijds kader waarin het systeem van loopbaansparen operationeel is. Dit tijds kader kan beperkt zijn tot enkele jaren, zoals in de uitgewerkte piste, maar kan ook onbeperkt zijn in de tijd en de volledige loopbaan beslaan. Hoewel dit laatste past in de filosofie van loopbaansparen, haalden we in de studie vier argumenten aan die pleiten voor een beperkte geldigheidsduur van het opgebouwde krediet.

- ▷ Een korter tijds kader verlaagt de kans dat de regelgeving kan veranderen tussen het tijdstip van opbouw en het tijdstip van opname. Dit is een voordeel aangezien veranderingen in de regelgeving kunnen leiden tot een verhoogde opname van het krediet.
- ▷ Het beperken van de periode stimuleert een geleidelijke opname van het krediet doorheen de tijd. Dit verhindert dat werknemers blijven sparen zonder het krediet op te nemen en bewerkstelligt een sterkere gepercipieerde link tussen de input en de output van het systeem.
- ▷ Het beperken van de opnameperiode beperkt meteen ook het risico dat werknemers hun krediet opnemen zodat hun werkgevers geen economische werkloosheid moeten invoeren. Wanneer werkgevers weten dat werknemers nog krediet hebben, kunnen ze hen immers onder druk zetten om dat krediet op te nemen en zo hun baan te redden in een moeilijke periode, wat niet de bedoeling is van loopbaansparen.
- ▷ Het hanteren van een geldigheidsperiode onderscheidt loopbaansparen van andere verlofstelsels, zoals tijdskrediet.

Het discussiepunt hier is met andere woorden niet zozeer of de opnameperiode beperkt moet worden bij de implementatie van loopbaansparen in België, maar wel hoe deze moet worden beperkt. Vooral bij de opstart is dit cruciaal. Wanneer het systeem na jarenlange ervaring een gevestigde waarde zou zijn in de Belgische arbeidsmarkt, kan de termijn indien nodig herbekeken worden door de sociale partners.

⁹⁸ Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)



Bescherming van de werknemer

Een grote zorg aan werknemerszijde betreft de inspraak die zij krijgen in het systeem. Op papier is het immers aan hen om te beslissen of ze willen sparen, maar ook hoeveel ze willen sparen en hoe en wanneer ze dat zouden doen. Analooq ligt ook voor de opname het initiatief bij hen om aan te geven wanneer ze het opgebouwde krediet willen opnemen en hoe ze dat dan precies willen doen. Dit doet twee belangrijke vragen rijzen:

- ▷ In welke mate zullen zij in de praktijk effectief aan het stuur zitten?
- ▷ Kan elke werknemer omgaan met die verantwoordelijkheid en keuzestress?

Het inbouwen van beperkingen m.b.t. de opbouw en opname van het krediet kan helpen om werknemers tegen zichzelf te beschermen. Zo kan de beperking om slechts 10 dagen per jaar te sparen helpen vermijden dat werknemers onvoldoende rustperiodes inlassen om zo extra krediet op te bouwen. Bovendien voorkomt de beperkte omvang van het totale krediet (40 dagen, waarvan 20 overdraagbaar) dat werknemers de link met de arbeidsmarkt verliezen door te lange opnameperiodes. Het verhoogt ook de garantie dat het opgebouwde krediet effectief opgenomen kan worden. Het tijdstip van opname wordt echter steeds in samenspraak met de werkgever bepaald. Daarbij kan men zich afvragen of het nodig is om een prioriteit in te bouwen voor werknemers die de opname van het krediet 'echt nodig hebben' (cf. motief van opname).

Een andere bezorgdheid aan werknemerszijde betreft de impact van het sparen. Zo moeten duidelijke afspraken worden gemaakt over de opbouw van de sociale zekerheidsrechten. Bouwt men deze bijvoorbeeld verder op tijdens een periode waarin het krediet opgenomen wordt? Aangezien werd gewerkt voor de zelf gefinancierde rustperiode, lijkt dit evident, maar dan dient de regelgeving daarop afgesteld te zijn. Voor werknemers mag geen onduidelijkheid bestaan over de impact van het sparen op bijvoorbeeld periodes van werkloosheid of op het pensioen. Ook de consequenties voor de ontslagsituatie van werknemers moeten transparant zijn, bijvoorbeeld qua impact op de ontslagvergoeding en de berekeningsbasis van deze vergoeding.

Beheersbaarheid van het systeem voor de werkgever

De bezorgdheden aan werkgeverszijde zijn van een andere aard; zij maken zich vooral zorgen over het goed functioneren van de organisatie in een systeem waar het initiatief bij de werknemers ligt. Doorheen het onderzoek werd de nood aan maatwerk meermaals geuit, met de expliciete vraag om de autonomie van werkgevers te respecteren en hen geen generiek stramien op te leggen. Aan deze vraag kan worden tegemoetgekomen door in de eerste fase werkgevers voor de keuze te stellen om wel of niet in het systeem te stappen en na die verkennende fase de balans op te maken om te zien wat wel of niet werkt. Bovendien kan het voorzien van optionele bouwstenen op bedrijfsniveau ervoor zorgen dat werkgevers voldoende vrijheid hebben om zich te profileren als aantrekkelijke werkgever door een uitgebreider systeem van loopbaansparen aan te bieden.

Anderzijds speelt de problematiek van arbeidsorganisatie, en dit op verschillende vlakken:

- ▷ Een spaarsysteem vergt een systeem van tijdsregistratie. De kostprijs en organisatie van dergelijk systeem hangen samen met het niveau van registratie. Gaat het om uren, dagdelen, dagen? Bovendien registreren niet alle werknemers hun arbeidstijd en zijn sommige personeelsleden niet onderworpen aan de arbeidstijdbepalingen van de Arbeidswet gegeven hun leidinggevende functie. Deze factoren verklaren de bezorgdheid aan werkgeverszijde over de beheersbaarheid van het nodige registratiesysteem. Globaal genomen moet erover worden gewaakt dat er een correcte balans is tussen de kosten en de baten in een systeem van loopbaansparen
- ▷ De opname van gespaard krediet zou vooral kleine organisaties voor uitdagingen kunnen plaatsen op het vlak van beschikbare personeelscapaciteit. Om de goede werking van de organisatie te garanderen, werden daarom een beperkt uitstelrecht en een beperkte overdraagbaarheid ingebouwd in het uitgewerkte systeem van loopbaansparen. Aangezien werkgevers hun werknemers kunnen missen door verschillende verlofstelsels, dient men zich bovendien de vraag stellen of er nood is aan regelgeving omtrent de hiërarchie en eventuele cumul van verlofstelsels om werkgevers (en hun werknemers) zo meer transparantie te bieden over de beschikbaarheid van hun personeel.

Om het systeem beheersbaar te houden, zijn in de voorstellen verschillende volumelimieten en tijdsbeperkingen ingebouwd. Dit voelt echter aan als een lastige paradox. Enerzijds wordt de doelstelling van het systeem gezocht in toegenomen tijdssoevereiniteit, autonoom tijdsbeheer en zelfstandige loopbaanplanning. Anderzijds wordt die vrijheid met het oog op voldoende beheersbaarheid aan grenzen en limieten onderworpen. We zijn ons hiervan bewust. We hebben de grenzen en limieten bepaald om het systeem voldoende aantrekkelijk en 'organiseerbaar' te houden voor werkgevers, en dus met andere woorden om het loopbaansparen in zoveel mogelijk organisaties ingang te doen vinden. Maar net omdat de tijdssoevereiniteit het beoogde doel is, moeten alle begrenzingen op die soevereiniteit kritisch geëvalueerd worden op hun meerwaarde na de verkenningsfase.



Monitoring van het systeem

Een gefaseerd systeem van loopbaansparen vergt een nauwkeurige opvolging en evaluatie om tot een gedegen groeiscenario te komen. Van bij de start moet evenwel duidelijk zijn hoe de effecten zullen worden geëvalueerd. Zo mag er geen twijfel bestaan over wanneer er van een geslaagde maatregel kan worden gesproken. Monitoring en evaluatie van overheidsmaatregelen vergt onder meer een expliciete formulering van de doelstelling en reflectie over indicatoren die in de toekomst kunnen worden gehanteerd om de maatregel te beoordelen. Voor een systeem van loopbaansparen kunnen bijvoorbeeld de volgende zaken in rekening genomen worden:

- ▶ Frequentie en spreiding van gebruik?
- ▶ (Intentie tot) langer werken?
- ▶ Betere ervaren werk-thuisbalans?
- ▶ Gevoel van keuzevrijheid?
- ▶ Gevoel van zelfsturing? Langere planningshorizon?
- ▶ Hogere werkbaarheidsscores?
- ▶ Minder capaciteitsvraagstukken?
- ▶ ...

Afsluitende conclusie

Doorheen de haalbaarheidsstudie bleek herhaaldelijk dat loopbaansparen steeds meer in het vizier komt van beleidsactoren en sociale partners, en dat het klimaat rijp is voor sociaal overleg over deze thematiek. Terzelfdertijd is er nog veel onduidelijkheid over cruciale aspecten, zoals de doelstelling van het systeem, de beoogde doelgroep (wie wil dit en waarom), en de gedragenheid van dergelijk systeem. Om haalbaar te zijn, dient een systeem van loopbaansparen duidelijk gepositioneerd te zijn ten opzichte van andere verlofregelingen. Daarnaast mag er geen twijfel bestaan over de meerwaarde van het systeem boven huidige, bestaande rechten. Er zijn immers, op jaarbasis althans, al veel mogelijkheden om flexibeler met arbeidstijd om te springen om op die manier in bepaalde periodes meer en in andere periodes minder te werken. Een expert stelt zich daarom de vraag of deze mogelijkheden niet eerst moeten worden verduidelijkt, en eventueel vereenvoudigd, alvorens nieuwe rechten te creëren.⁹⁹

Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde zijn er verschillende aandachtspunten die in acht genomen moeten worden om tot een haalbaar systeem te komen in de Belgische context. Beide partijen moeten voldoende vertrouwen hebben in het systeem vooraleer ze de mogelijkheden ervan zouden willen verkennen. Voor werknemers gaat dit voornamelijk om de garantie op inspraak en de impact van sparen op hun sociale zekerheidsrechten. Ook de implicaties voor het gebruik van andere verlofstelsels staan voor hen hoog op de agenda. Werkgevers pleiten vooral voor een systeem dat praktisch haalbaar is. Voor hen vergt dit voldoende ruimte voor maatwerk zodat kan worden tegemoetgekomen aan de noden van de organisatie, en beperkte investeringen, bijvoorbeeld voor het bijhorende tijdsregistratiesysteem. Om de goede werking van de organisatie te garanderen, vergt de opname van het krediet een onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Mede vanuit die bezorgdheden pleiten beide partijen voor een beperkte overdraagbaarheid van het krediet. Een overdraagbaar krediet brengt immers voor beide partijen een aantal risico's met zich mee, zoals het risico op discriminatie bij aanwerving of het moeten missen van werknemers die elders krediet opbouwden.

Daarnaast moet bij de uitwerking van het systeem ook aandacht zijn voor mogelijke ongelijkheden. Om te kunnen sparen, moet men toegang hebben tot de bronnen die als input kunnen dienen om krediet op te bouwen. Een Mattheuseffect is hier waarschijnlijk, waardoor ongelijkheden vergroten. Dit kan deels gecompenseerd worden door een voldoende brede waaier van spaarbronnen te definiëren. Bovendien moet wie kan sparen, ook kunnen opnemen. Dat is echter niet voor iedereen evident; sommige werknemers hebben bijvoorbeeld geen overzicht van het opgebouwde krediet of worden geconfronteerd met een werkorganisatie die niet toelaat (bijvoorbeeld collectieve verlofregelingen of collectieve arbeidstijden).

Aangezien er op sectorniveau grote verschillen zijn naar lonen en arbeidsvoorwaarden, pleiten we niet voor een sectorale invulling van een systeem van loopbaansparen. Dat zou bestaande verschillen immers nog verder gaan uitbreiden. Voor de uitwerking van het gefaseerde, tweeledig systeem van loopbaansparen kijken we daarom vooral naar de interprofessionele sociale partners en de sociale dialoog op bedrijfsniveau. Zo kan de nodige bescherming voor werknemers en werkgevers worden ingebouwd in een overkoepelend interprofessioneel kader, terwijl ondernemingen de nodige vrijheid krijgen om het systeem verder in te vullen op maat van de organisatie.

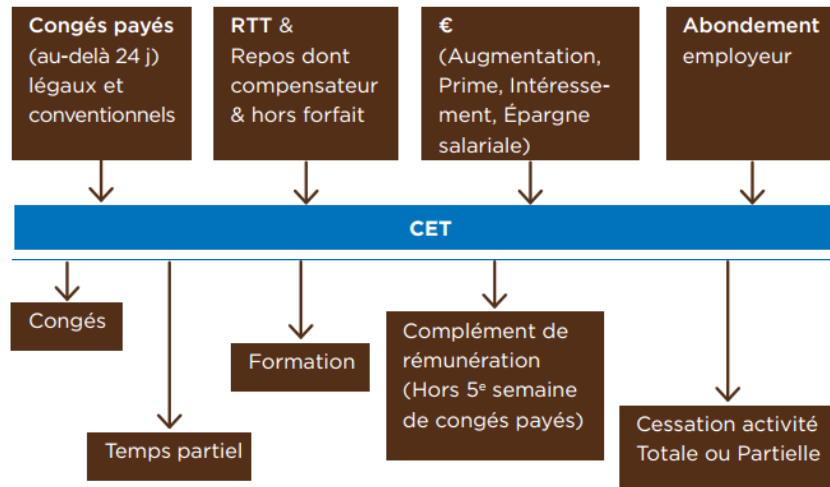
⁹⁹ Zie ook M. DE GOLS, "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (419-429), 429.



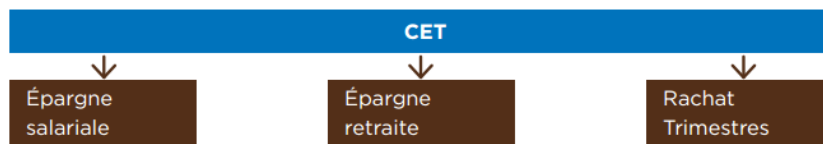
BIJLAGEN



Bijlage 1/ Alimentation et utilisation du Compte épargne-temps (CET)



PRÉPARATION DE LA RETRAITE OU D'UN REVENU DIFFÉRÉ



Source: AG2R La Mondiale, épargne salariale: Tout Savoir sur le Compte Épargne Temps



Bijlage 2/ Encouragement fiscal de CET pour que les salariés se constituent une épargne retraite

	Art. 83/PERE	Traitement fiscal	Traitement social
Droits CET issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.	Assimilable à une participation de l'employeur.	Non soumis à l'impôt sur le revenu. Dans la limite de l'enveloppe de 8 % du revenu annuel brut (dans la limite de 8 PASS). Déduction faite de l'abondement PERCO.	<ul style="list-style-type: none"> Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale dans la limite de l'enveloppe de 5 % du PASS⁽²⁾ ou 5 % rémunération annuelle brute, dans la limite de 5 PASS. Soumis à CSG-CRDS et au Forfait social.
Droits CET non issues d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.	<p>Jusqu'à 10 jours par an : Assimilable à une participation du salarié, sur la partie obligatoire.</p> <p>Au-delà de 10 jours par an : Assimilable à un versement volontaire du salarié sur la partie facultative (PERE).</p>	<p>Soumis à l'impôt sur le revenu. Sous réserve du régime de déductibilité prévu à l'art. 163 quater viciés du Code Général des Impôts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale salariale et de la plupart des cotisations sociales patronales⁽¹⁾. Soumis à CSG-CRDS. <p>Assimilable à un salaire.</p>

⁽¹⁾ À l'exception de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ; restent dues : la contribution solidarité autonomie/la contribution au versement transport/la contribution au FNAL/la CSG et la CRDS à la charge du salarié/ARRCO/AGIRC/ASSEDIC.

⁽²⁾ PASS : Plafond annuel Sécurité sociale (PASS 2010 : 34 620 €).

Traitement fiscal	Traitement social	Vers un Perco	
Déductible de l'assiette du bénéfice imposable à l'IS et exonération d'impôt sur le revenu, dans la limite de 16% du PASS.	<ul style="list-style-type: none"> Non assujettis aux charges sociales, dans la limite de 16% du PASS. Contribution FSV⁽⁴⁾ de 8,2 % pour la partie > 2 300 €. CSG-CRDS et forfait social. 	Assimilable à un abondement employeur au PERCO.	Droits CET issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.
Exonération d'impôt sur le revenu.	<ul style="list-style-type: none"> Exclusion de l'assiette des cotisations Sécurité sociale salariale et de la plupart des cotisations sociales patronales⁽¹⁾. Soumis à CSG-CRDS. 	Dans la limite de 10 jrs/an : Assimilable à un versement volontaire particulier * du salarié.	Droits CET non issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur.
Traitement fiscal appliqué à un salaire.	Traitement social appliqué à un salaire.	Au-delà des 10 jrs/an : Assimilable à un versement volontaire du salarié.	

Les avoirs sortis du PERCO, en capital, ne sont pas soumis à l'impôt sur le revenu, les plus values sont soumises aux prélèvements sociaux (12.1%).

Retraite supplémentaire à cotisations définies (Art. 83 - PERE)

Source: AG2R La Mondiale, épargne salariale: Tout Savoir sur le Compte Épargne Temps