

Loopbaansparen: wat zijn de spelregels?

Het loopbaansparen werd al aangekondigd begin 2017 in de wet rond werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017. Vanaf 1 februari 2018 is het eindelijk zo ver en treedt de mogelijkheid van loopbaansparen in werking. Maar dit betekent niet dat een werkgever vanaf dan het loopbaansparen kan invoeren in zijn onderneming.

Wat is loopbaansparen?

Het systeem van loopbaansparen laat een werknemer toe om een krediet aan uren te sparen. Aan deze opgespaarde tijd is een recht op afwezigheid gekoppeld met behoud van loon. De werknemer kan dan later, op een moment dat het hem past, dit saldo van zijn spaarrekening opnemen om zijn loopbaan te onderbreken met behoud van loon.

Vanaf wanneer kan het in ondernemingen?

De wet werkbaar en wendbaar werk die al gepubliceerd werd begin 2017 voerde een algemeen kader voor loopbaansparen in de Belgische wetgeving in. Alvorens het systeem operationeel kon worden, hadden de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de tijd om een interprofessioneel kader uit te werken. Maar de sociale partners slaagden er niet in om een akkoord te sluiten.

Doordat er geen interprofessioneel kader kon worden uitgewerkt, zal het algemeen kader opgenomen in de wet werkbaar wendbaar werk in werking treden vanaf 1 februari 2018.

Dit betekent niet dat werkgevers het loopbaansparen vanaf 1 februari zullen kunnen invoeren in hun onderneming. De sectoren zijn namelijk eerst aan zet. Zo kan de sector een algemeen kader uitwerken: bepalen welke periodes gespaard kunnen worden en binnen welke termijn, welk loon hier tegenover staat...

Om de sector aan te zetten een systeem van loopbaansparen in te voeren, moet een individuele onderneming of een representatieve organisatie in het paritair comité daarvoor de vraag tot uitwerking stellen aan het bevoegde paritair comité.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

1. De sector onderneemt niets binnen de 6 maanden nadat hen de vraag tot het uitwerken van een kader voor loopbaansparen werd gesteld.
Gevolg: de onderneming kan het loopbaansparen invoeren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. De onderneming kan zelf een kader voor loopbaansparen vastleggen, rekening houdend met de regels opgenomen in de wet werkbaar en wendbaar werk.
2. De sector sluit (binnen de 6 maanden) een cao waarin een kader voor loopbaansparen wordt uitgewerkt.
Het loopbaansparen krijgt uitwerking in de ondernemingen die vallen onder deze sector.

Of de ondernemingen nog ruimte krijgen om het kader verder uit te werken, is afhankelijk van hoe de sector de cao formuleert.

In de veronderstelling dat een bepaalde sector op 1 februari 2018 gevraagd wordt een regeling uit te werken en als die sector niets onderneemt binnen de zes maanden, dan zal het loopbaansparen ten vroegste vanaf 1 augustus 2018 ingevoerd kunnen worden door middel van een ondernemings-cao.

Hoe werkt het concreet?

De wet werkbaar en wendbaar werk voorziet enkel een algemeen kader voor het loopbaansparen. De sector- of ondernemingscao zal een aantal vermeldingen verplicht moeten opnemen. Zo zal hij moeten verduidelijken welke periodes de werknemer concreet kan opsparen en binnen welke periode dat kan. Tot slot verduidelijkt de betrokken cao op welke manier de werknemer zijn spaartegoed kan opnemen.

De cao zal eveneens moeten vastleggen hoe het spaartegoed wordt gewaardeerd en op welk loon de werknemer aanspraak maakt wanneer hij zijn opgespaard verlof opneemt. Er zal bijvoorbeeld verduidelijkt moeten worden welk loon de werknemer zal ontvangen wanneer hij opgespaarde conventionele verlofdagen opneemt die hij twee jaar eerder had opgespaard.

Ook zal de sector- of ondernemingscao bepalen hoe het loopbaansparen wordt beheerd. De wet voorziet drie mogelijke beheerders van de 'loopbaanspaarrekening':

- Ofwel neemt de werkgever het beheer op zich. De werkgever zal dan zelf de nodige betalingswaarborgen moeten voorzien;
- Ofwel wordt het beheer van het stelsel van loopbaansparen in handen gegeven van een externe instelling. Het wetsontwerp werkbaar en wendbaar werk verwijst hier bij wijze van voorbeeld naar een bank of een verzekeringsinstelling;
- Ofwel door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

Welke tijd kan de werknemer sparen?

Een werknemer kan echter niet zomaar alle tijd opsparen die hij wil. De wet geeft een opsomming van welke tijd hiervoor in aanmerking komt. Het gaat om:

- vrijwillige overuren (100 uren, eventueel verhoogd via cao);
- conventionele verlofdagen voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau. Conventionele verlofdagen die vastgelegd zijn kunnen echter niet opgespaard worden. Het moet gaan over verlofdagen waarvan de opname vrij gekozen kan worden door de werknemer. De wettelijke jaarlijkse vakantiedagen vallen hier eveneens niet onder;
- het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden (12 uren eventueel verhoogd bij cao);
- de overuren waarvan de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen. Het gaat hier om 91 uren (eventueel verhoogd tot 130 of 143 uren) gepresteerd in het kader van buitengewone vermeerdering van werk en onvoorziene noodzakelijkheid.

De sectoren zullen in de eerste plaats moeten verduidelijken voor welke van bovenstaande tijds-elementen zij werknemers de mogelijkheid willen geven om deze op te sparen.

Garanties voor de werknemer

De werknemer kan niet verplicht worden om gebruik te maken van het loopbaansparen. De instap in het loopbaansparen berust steeds op de vrije wil van de werknemer.

Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, heeft de werknemer recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed. De sector- of ondernemingscao kan voorzien dat het spaartegoed dat een werknemer opbouwt, overdraagbaar is tussen verschillende juridische werkgevers binnen de betrokken sector. De cao verduidelijkt dan de voorwaarden en modaliteiten van deze overdraagbaarheid.

Wat zal de toekomst brengen?

Doordat loopbaansparen een nieuw concept is in onze wetgeving, is het niet evident om zich hierbij iets concreets voor te stellen. Bovendien is het kader voorzien in de wetgeving heel breed. Om de sectoren toch een houvast en een strikt kader te bieden, werd de sociale partners eerst gevraagd om een kader uit te werken. Helaas slaagden zij hier niet in.

Dat heeft echter tot gevolg dat de sectoren en de ondernemingen het algemeen kader voorzien in de wet werkbaar en wendbaar werk zelf kunnen invullen. Hierdoor zullen er diverse invullingen van het systeem van loopbaansparen kunnen gebeuren.

Doordat de wet zo algemeen is, is er veel mogelijkheid tot interpretatie. De tijd zal dus moeten uitwijzen hoe de wet geïnterpreteerd moet worden en hoe sectoren en ondernemingen hiermee zullen omgaan.