

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 februari 2018

WETSVOORSTEL

**ter versoepeling van het kader
inzake loopbaansparen**

(ingediend door de heer Egbert Lachaert)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 février 2018

PROPOSITION DE LOI

**visant à assouplir le cadre relatif
au compte épargne carrière**

(déposée par M. Egbert Lachaert)

SAMENVATTING

Het systeem van loopbaansparen geeft werknemers de vrijheid om tijdens bepaalde periodes meer te werken en die tijd op te sparen om tijdens andere periodes wat minder te werken. Dit kan bijdragen tot meer werkbaar werk en kan het mogelijk maken om langer aan de slag te blijven.

Door restricties en formaliteiten hebben veel werknemers echter geen toegang tot het systeem. Tevens is het aantal tijdselementen dat opgespaard kan worden, te beperkt. Om dit te verhelpen heft dit wetsvoorstel een aantal onnodige restricties op.

Andere aanpassingen strekken ertoe te vermijden dat het systeem van loopbaansparen leidt tot een nieuwe vorm van brugpensioen.

RÉSUMÉ

Le système de l'épargne-carrière permet aux travailleurs de travailler davantage pendant certaines périodes et d'épargner ce temps pour travailler un peu moins pendant d'autres périodes. Ce système peut contribuer à rendre le travail plus "faisable" et permettre de continuer à travailler plus longtemps.

En raison des restrictions et formalités imposées, de nombreux travailleurs n'ont cependant pas accès au système. Le temps pouvant être épargné est également trop limité. Pour remédier à ce problème, cette proposition de loi supprime une série de restrictions inutiles.

D'autres adaptations tendent à éviter que le système de l'épargne-carrière ne constitue une nouvelle forme de prépension.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Sinds kort is het wettelijk kader inzake loopbaansparen in werking getreden, zoals bepaald in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk ("wet werkbaar werk"). Wij zijn verheugd dat dit kader er eindelijk is. Het geeft werknemers de vrijheid om tijdens bepaalde periodes meer te werken en die tijd op te sparen om tijdens andere periodes wat minder te werken. Dit kan handig van pas komen wanneer men bijvoorbeeld zijn huis wil verbouwen, een langere periode op reis wil gaan, meer tijd wil besteden aan de opvoeding van de kinderen, enz. Dit kan bijdragen tot meer werkbaar werk en het voor mensen mogelijk maken om langer aan de slag te blijven. Alleen zo blijft onze sociale zekerheid op de lange termijn financieel gezond.

Wij zijn dus principieel voorstander van een systeem van loopbaansparen. Het systeem zoals het vandaag de dag bestaat schiet evenwel tekort. Zo worden er heel wat restricties ingebouwd en formaliteiten opgelegd, die ervoor zorgen dat heel wat werknemers geen toegang zullen hebben tot het systeem van loopbaansparen. Tevens is het aantal tijdselementen dat opgespaard kan worden, te beperkt. Middels dit wetsvoorstel willen wij dit verhelpen en een aantal onnodige restricties op het loopbaansparen opheffen.

Ten slotte wensen wij te voorkomen dat middels het systeem van loopbaansparen een nieuwe vorm van brugpensioen ontstaat.

Tijdselementen

Artikel 34, § 2 van de wet werkbaar werk bepaalt welke tijdselementen kunnen worden opgespaard in het kader van het loopbaansparen. Het gaat onder meer om de verlofdagen die de werkgever of een sector extra-legaal toekent en over vrijwillig gepresteerde uren. Deze elementen zijn echter te beperkt. Niet alle werknemers hebben immers extra-legale vakantiedagen.

Wij willen het met dit wetsvoorstel dan ook mogelijk maken dat alle inhaalrust die in het kader van de arbeidswet moet worden toegekend, opgespaard kan worden. Het gaat dus om inhaalrust die moet worden toegekend bij het presteren van uren, maar ook bijvoorbeeld om inhaalrust die moet worden toegekend ingevolge arbeid op feestdagen of op zondag. Belangrijk is wel dat te allen tijde een gemiddelde arbeidsduur van 48 uur over een periode van 4 maanden gerespecteerd wordt, zoals voorzien door de Europese Richtlijn 2003/88/EG

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le cadre légal relatif au compte épargne-carrière, tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ("loi sur le travail faisable"), est entré en vigueur depuis peu, ce dont nous nous réjouissons. Il permet aux travailleurs de travailler davantage pendant certaines périodes et d'épargner ce temps pour travailler un peu moins pendant d'autres périodes, ce qui peut être utile, par exemple, pendant les travaux de rénovation d'une habitation, pour entreprendre un long voyage, pour consacrer plus de temps à l'éducation des enfants, etc. Ce système peut contribuer à rendre le travail plus "faisable" et permettre de continuer à travailler plus longtemps. C'est la seule manière de préserver la santé financière de notre sécurité sociale à long terme.

Nous sommes donc favorables, en principe, à un système d'épargne-carrière. Le système tel qu'il existe actuellement présente cependant certaines imperfections. Ainsi, en raison des nombreuses restrictions et formalités qui ont été prévues, un grand nombre de travailleurs n'auront pas accès au système d'épargne-carrière. Le temps pouvant être épargné est également trop limité. La présente proposition de loi vise à remédier à ce problème et à supprimer une série de restrictions inutiles relatives au compte épargne-carrière.

Enfin, nous souhaitons éviter que le système de l'épargne-carrière constitue une nouvelle forme de prépension.

Périodes capitalisables

L'article 34, § 2, de la loi sur le travail faisable précise quelles sont les périodes qui peuvent être épargnées dans le cadre de l'épargne-carrière. Il s'agit notamment des jours de congé octroyés à titre extra-légal par l'employeur ou le secteur et des heures supplémentaires prestées volontairement. Ces éléments sont toutefois trop restrictifs. Tous les travailleurs n'ont en effet pas nécessairement droit à des jours de congé extra-légaux.

Par la présente proposition de loi, nous voulons faire en sorte que toutes les périodes de repos compensatoire qui doivent être accordées dans le cadre de la loi sur le travail puissent être épargnées. Il s'agit donc du repos compensatoire qui doit être accordé en cas de prestation d'heures supplémentaires, mais également en raison de prestations effectuées le dimanche ou lors de jours fériés. Il est toutefois important de veiller à ne jamais dépasser une durée de travail hebdomadaire de 48 heures en moyenne sur une période de 4 mois,

betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Ook de compensatiedagen voor arbeidsduurvermindering (ADV-dagen) die worden toegekend op sectoraal niveau, moeten opgespaard kunnen worden.

Wachttermijn van 6 maanden

Artikel 35, § 1 van de wet werkbaar werk bepaalt dat sectoren in eerste instantie de kans krijgen om een kader m.b.t loopbaansparen uit te werken via een sectorale cao. Als er echter geen sectorale cao is afgesloten, dan kan een individuele onderneming nog steeds niet zomaar een eigen systeem invoeren. De onderneming moet eerst een vraag stellen aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité. Daarna begint een termijn van zes maanden te lopen. Slechts na afloop daarvan kan de onderneming zelf iets uitwerken.

Wij zijn van mening dat dit cascadesysteem vertragend werkt, ondoorzichtig is en een disproportionele last vormt voor ondernemingen die een systeem van loopbaansparen willen invoeren.

Volgens ons moet het voor individuele ondernemingen onmiddellijk mogelijk zijn om het systeem van loopbaansparen in te voeren, ook wanneer de sector geen of niet onmiddellijk initiatief neemt. Middels dit wetsvoorstel wordt de wachttermijn van 6 maanden dan ook geschrapt.

Verplichting om een cao te sluiten

Artikel 35, § 1 van de wet werkbaar werk bepaalt daarenboven dat een individuele onderneming op ondernemingsvlak enkel per cao een kader met betrekking tot loopbaansparen kan vaststellen. Dit zou betekenen dat kleine ondernemingen die geen vakbondsvertegenwoordiging hebben, eerst een vakbondsvertegenwoordiging zouden moeten invoeren enkel en alleen om een systeem van loopbaansparen te kunnen invoeren. Dit is een onevenredige last voor een systeem dat sowieso in het voordeel van de werknemers is. Het geeft hen namelijk de flexibiliteit om op vrijwillige basis tijd op te sparen, waardoor het werk langer werkbaar kan blijven.

Middels dit wetsvoorstel wordt het mogelijk om het loopbaansparen via een wijziging van het arbeidsreglement in te voeren.

comme prévu par la directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

De même, les jours de compensation octroyés au niveau sectoriel dans le cadre de la réduction du temps de travail ("jours RTT") devraient pouvoir être épargnés.

Délai d'attente de 6 mois

L'article 35, § 1^{er}, de la loi sur le travail faisable dispose que dans un premier temps, les secteurs ont la possibilité d'élaborer un cadre concernant l'épargne-carrière au moyen d'une CCT. Si toutefois aucune CCT sectorielle n'est conclue, une entreprise individuelle ne peut pas simplement mettre en place son propre système: elle doit d'abord adresser une demande au président de la commission paritaire concernée. Cette demande est suivie d'un délai de six mois et ce n'est qu'au terme de ce délai que l'entreprise peut élaborer un système qui lui est propre.

Nous estimons que ce système en cascade est générateur de lenteur et d'opacité et qu'il constitue une charge disproportionnée pour les entreprises qui souhaitent se doter d'un système d'épargne-carrière.

Nous estimons que les entreprises devraient pouvoir, à titre individuel, mettre immédiatement en place un système d'épargne-carrière, même si le secteur ne prend pas d'initiative en la matière ou tarde à le faire. Par conséquent, cette proposition de loi supprime le délai d'attente de 6 mois.

Obligation de conclure une CCT

L'article 35, § 1^{er}, de la loi sur le travail faisable prévoit en outre qu'au niveau de l'entreprise, une entreprise individuelle ne peut fixer un cadre concernant l'épargne-carrière que par CCT, ce qui signifierait que les petites entreprises qui n'ont pas de représentation syndicale doivent d'abord mettre en place une représentation syndicale en leur sein dans le seul but de pouvoir instaurer un système d'épargne-carrière. Cette condition entraîne une charge disproportionnée pour un système qui profite de toute façon aux travailleurs. Celui-ci leur offre en effet la flexibilité d'épargner du temps sur une base volontaire, ce qui permet au travail de rester plus longtemps faisable.

La présente proposition de loi permet d'instaurer l'épargne-carrière par une modification du règlement de travail.

Betalingswaarborg

Artikel 36, § 2 van de wet werkbaar werk bepaalt dat de werkgever die zelf instaat voor het beheer van het loopbaansparen verplicht in de nodige betalingswaarborgen moet voorzien. In de memorie van toelichting bij de wet werkbaar werk wordt verwezen naar het systeem dat geldt voor werkloosheid met bedrijfstoeslag ("SWT") in geval van herstructurering.

Dit systeem houdt in dat de onderneming in het herstructureringsplan de nodige documenten moet opnemen die aantonen dat de onderneming waarborgen heeft voorzien om bij eventuele falende kosten te dekken van de SWT-vergoeding. In de praktijk houdt dit in dat een bankwaarborg moet worden voorgelegd voor de totale kostprijs van de SWT-vergoedingen tot aan de pensioenleeftijd van de betrokken werknemers.

Wij menen dat deze verplichting disproportioneel is. Er is geen reden om zwaardere verplichtingen op te leggen dan voor de betaling van opzegvergoedingen of vakantiegeld, waar in geen dergelijke betalingswaarborgen is voorzien. Als ondernemingen verplicht een bankwaarborg moeten opleveren, of een verzekeringscontract sluiten, zullen ze worden afgeschrikt om een systeem van loopbaansparen in te voeren.

Middels dit wetsvoorstel wordt de verplichting uit artikel 36, § 2 van de wet werkbaar werk daarom geschrapt. In de plaats wordt bepaald dat de onderneming in de nodige provisies moet voorzien tot het nakomen van de verplichtingen in het kader van het systeem van loopbaansparen.

Combinatie met werkloosheidsuitkering

Het moet te allen tijde vermeden worden dat het loopbaansparen gebruikt wordt om mensen de kans te geven om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten. Het spaartegoed mag geen aanleiding geven tot een nieuwe vorm van brugpensioen of werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Om die reden wordt in dit wetsvoorstel bepaald dat, bij een uitdiensttreding van een werknemer ouder dan 55 jaar, het spaartegoed niet kan worden gecumuleerd met een werkloosheidsuitkering, en dit gedurende de periode die overeenkomt met het spaartegoed.

Egbert LACHAERT (Open Vld)

Garantie de paiement

L'article 36, § 2, de la loi sur le travail faisable prévoit que l'employeur qui assume lui-même la gestion de l'épargne-carrière est obligé de prévoir les garanties de paiement nécessaires. L'exposé des motifs de la loi sur le travail faisable renvoie au système en vigueur dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) en cas de restructuration.

Ce système prévoit que le plan de restructuration de l'entreprise doit contenir les documents nécessaires établissant que l'entreprise a prévu des garanties lui permettant, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'allocation RCC. Dans la pratique, cela signifie qu'une garantie bancaire doit être constituée à hauteur du coût total de l'allocation RCC jusqu'à l'âge de la retraite des travailleurs concernés.

Nous estimons que cette obligation est disproportionnée. Rien ne justifie que ce système soit soumis à des contraintes plus lourdes que pour le paiement des indemnités de congé ou des pécules de vacances, pour lesquels aucune garantie de paiement similaire n'est prévue. Obliger les entreprises à constituer une garantie bancaire ou à conclure un contrat d'assurance ne fera que les dissuader d'instaurer un système d'épargne-carrière.

La présente proposition de loi vise par conséquent à supprimer l'obligation prévue dans l'article 36, § 2, de la loi sur le travail faisable. Il est à la place prévu que l'entreprise doit constituer les provisions nécessaires afin d'honorer les engagements pris dans le cadre du système d'épargne-carrière.

Combinaison avec l'allocation de chômage

Il convient d'éviter à tout prix que l'épargne-carrière soit utilisée pour donner aux travailleurs la possibilité de quitter le marché du travail de manière prématurée. L'épargne acquise ne doit en aucun cas donner lieu à une nouvelle forme de prépension ou de chômage avec complément d'entreprise.

Par conséquent, la présente proposition de loi prévoit qu'en cas de départ d'un travailleur de plus de 55 ans, l'épargne acquise ne peut être combinée avec une allocation de chômage pendant la période correspondant à l'épargne acquise.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 34, § 2, eerste lid van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt gewijzigd als volgt:

1° de bepaling onder het tweede gedachtestreepje wordt vervangen als volgt:

“— de compensatiedagen ingevolge arbeidsduurvermindering of conventionele verlofdagen toegekend op sectoraal niveau of op niveau van de onderneming en die vrij te bepalen zijn door de werknemer;”

2° het lid wordt aangevuld met een vierde gedachtestreepje, luidende:

“— de inhaalrust die moet worden toegekend ingevolge de toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 in zoverre op elk ogenblik een gemiddelde arbeidsduur van 48 uur over een periode van 4 maanden gerespecteerd wordt.”

Art. 3

In artikel 35, § 1 van dezelfde wet wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, kan op ondernemingsvlak een kader met betrekking tot het loopbaansparen worden vastgesteld via:

1° een collectieve arbeidsovereenkomst, indien er een vakbondsafvaardiging is;

2° volgens de bepalingen van artikel 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, indien er geen vakbondsafvaardiging is.”

Art. 4

In artikel 35, § 2, eerste lid van dezelfde wet worden de woorden “in de in paragraaf 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst” vervangen door de woorden “in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1”.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 34, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, les modifications suivantes sont apportées:

1° le deuxième tiret est remplacé par ce qui suit:

“— les jours de compensation pour réduction du temps de travail ou les jours de congés conventionnels accordés au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise et qui sont librement déterminés par le travailleur;”

2° l'alinéa est complété par un quatrième tiret rédigé comme suit:

“— le repos compensatoire qui doit être octroyé en vertu de l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, pour autant qu'une durée moyenne de travail de 48 heures sur une période de quatre mois soit toujours respectée.”

Art. 3

Dans l'article 35, § 1^{er}, de la même loi, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“À défaut de convention collective de travail, un cadre concernant l'épargne-carrière peut être fixé au niveau de l'entreprise:

1° par le biais d'une convention collective de travail, s'il existe une délégation syndicale;

2° conformément aux dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en l'absence de délégation syndicale.”

Art. 4

Dans l'article 35, § 2, alinéa 1^{er}, de la même loi, les mots “dans la convention collective de travail visée au paragraphe 1^{er}” sont remplacés par les mots “conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er}”.

Art. 5

In artikel 35, § 4 van dezelfde wet worden de woorden “worden ook de volgende aspecten van het stelsel van loopbaansparen geregeld door een collectieve arbeids-overeenkomst” vervangen door de woorden “maken ook de volgende aspecten deel uit van het kader bedoeld in paragraaf 1”.

Art. 6

In artikel 36, § 2 van dezelfde wet worden de woorden “in de nodige betalingswaarborgen te voorzien” vervangen door de woorden “de nodige proviesies aan te leggen opdat het spaartegoed op elk moment kan worden uitbetaald in geval van vereffening”.

Art. 7

In artikel 46, § 1, eerste lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheids-reglementering, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, wordt aangevuld met een bepaling onder 8°, luidende:

“8° het spaartegoed als bedoeld in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk indien de werkloze minstens de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.”

Art. 8

De Koning kan de bepaling gewijzigd door artikel 7 opheffen, aanvullen, wijzigen of vervangen.

2 februari 2018

Egbert LACHAERT (Open Vld)

Art. 5

Dans l'article 35, § 4, de la même loi, les mots “les aspects suivants du système d'épargne-carrière doivent également être réglés par une convention collective de travail” sont remplacés par les mots “les aspects suivant font également partie du cadre visé au § 1^{er}”.

Art. 6

Dans l'article 36, § 2, de la même loi, les mots “de prévoir les garanties de paiement nécessaires” sont remplacés par les mots “de constituer les provisions nécessaires pour que l'avoir d'épargne puisse être payé à tout moment en cas de liquidation”.

Art. 7

L'article 46, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, est complété par un 8° rédigé comme suit:

“8° l'avoir d'épargne visé par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, si le chômeur est âgé d'au moins 55 ans”.

Art. 8

Le Roi peut abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions modifiées par l'article 7.

2 février 2018