

Loopbaansparen: bewaar vrije tijd voor de toekomst.

Met de wet van 5 maart 2017 betreffende het wendbaar en werkbaar werk werd het systeem van het loopbaansparen ingevoerd.

Deze maatregel biedt aan de werknemers de mogelijkheid om bepaalde tijd op te sparen met de bedoeling om deze tijd later tijdens de loopbaan als verlof op te kunnen nemen: een spaarpotje aanleggen van vrije tijd als het ware.

Op deze manier wordt de mogelijkheid geboden aan werknemers om de professionele loopbaan te sturen en adempauzes in te lassen op momenten waarop men het nodig heeft.

Een innovatie dat wel, maar tot op vandaag werd er weinig gebruik van gemaakt.

Hoe zit het systeem in elkaar?

1. Welke 'uren' kunnen opgespaard worden?

Het loopbaansparen is gebaseerd op vrijwilligheid: de werknemer is volledig vrij om deel te nemen aan het loopbaansparen.

De werknemer kan navolgende 'tijd' opsparen:

- De vrijwillige overuren, die niet moet worden ingehaald maar normalerwijze enkel worden uitbetaald aan 150 %.
- De conventionele verlofdagen die via een cao werden toegekend en vrij kunnen worden opgenomen
- Het krediet van 12 uren dat overgedragen kan worden naar een volgende referentieperiode in het kader van glijdende uurroosters
- Overuren gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of een onvoorziene noodzaak die uitbetaald worden in plaats van ingehaald.

Wettelijke verlofdagen kunnen dus niet worden opgespaard.

Een koninklijk besluit zou erin kunnen voorzien dat in de toekomst ook premies zoals de eindejaarspremie opgespaard kan worden om deze daarna om te zetten in verlof.

2. Hoe kan loopbaansparen ingevoerd worden in uw bedrijf?

Het loopbaansparen is niet automatisch van toepassing in alle sectoren.

De invoering kan op verschillende manier:

- Wanneer er een kader **sectorale cao** is afgesloten in het bevoegde paritaire comité.
Op dit ogenblik zijn er dergelijke sectorale cao's afgesloten in:
 - PC 109: kleding- en confectiebrijf
 - PC 111: arbeiders metaalsector
 - PC 215: bedienden metaalsector
- Via een **ondernemings-cao** wanneer een sectorale cao ontbreekt
In dat geval dient de werkgever vooraf 'zijn' paritair comité te vragen om de nodige maatregelen te treffen tot invoering van een sector cao. Dit doet hij zelf of via een werkgeversorganisatie, waarbij de vraag tot invoering aanhangig wordt gemaakt bij de voorzitter van het bevoegde paritair comité.

Vanaf deze aanvraag geldt een termijn van 6 maanden om een sectorale cao uit te werken.

Wanneer deze cao er niet komt, dan kunnen **alle** ondernemingen binnen de sector zelf beslissen om het stelsel van loopbaansparen te activeren door het sluiten van een ondernemings-cao.

3. Verplichte vermeldingen

De cao over het loopbaansparen bevat zeker de volgende vermeldingen:

- De periodes die kunnen gespaard worden
- De periode waarbinnen gespaard kan worden
- De wijze waarop het gespaarde krediet kan opgenomen worden
- De waardering die zal worden toegepast op de gespaarde tijd
- Het beheer van het loopbaansparen
- Het lot van het sparen bij vereffening

Wanneer de werknemer uit dienst gaat heeft hij recht op volledige uitbetaling van zijn spaartegoed.

Dit recht blijft ook behouden wanneer de sectorale cao de overdraagbaarheid zou bepaald hebben.

Karolien Calluy & Sven Mertens, advocaten LM&DS

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.