

A V I S N° 1.862

Séance du mardi 16 juillet 2013

Compte-carrière individuel

x            x            x

2.601-1

## **A V I S N° 1.862**

-----

Objet : Compte-carrière individuel

Par lettre du 8 janvier 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a, en exécution de l'accord de gouvernement, consulté le Conseil national du Travail sur la manière dont les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et d'autres congés thématiques peuvent être intégrés dans un compte-carrière individuel.

À l'occasion de cette demande d'avis, le Conseil s'est également penché sur l'exécution de l'engagement qu'il avait pris dans son rapport n° 76 du 15 décembre 2009 d'examiner quels chevauchements entre les différents systèmes de congés peuvent être supprimés, et sur la demande de pouvoir disposer d'une étude examinant l'impact des différents systèmes de congés sur l'évolution de la carrière.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail, qui, au cours de ses travaux, a pu bénéficier de la collaboration précieuse de représentants du SPF ETCS et de l'ONEM.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 16 juillet 2013, l'avis unanime suivant.

x                      x                      x

## AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

---

### I. INTRODUCTION

Par lettre du 8 janvier 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a, en exécution de l'accord de gouvernement, consulté le Conseil national du Travail sur la manière dont les systèmes de crédit-temps, d'interruption de carrière et d'autres congés thématiques peuvent être intégrés dans un compte-carrière individuel.

À l'occasion de cette demande d'avis, le Conseil s'est également penché sur l'exécution de l'engagement qu'il avait pris dans son rapport n° 76 du 15 décembre 2009 d'examiner quels chevauchements entre les différents systèmes de congés peuvent être supprimés, et sur la demande de pouvoir disposer d'une étude examinant l'impact des différents systèmes de congés sur l'évolution de la carrière.

S'agissant d'un exercice complexe et ambitieux, la ministre a invité le Conseil à émettre un avis intermédiaire sur les grandes lignes et l'orientation de cet exercice d'ici juillet 2013.

En vue de préparer cet exercice, le Secrétariat du Conseil a examiné les dispositifs d'épargne-temps qui existent dans les pays voisins (Pays-Bas, France et Allemagne). Toutefois, il faudra encore affiner les résultats de cet examen, repris en annexe du présent avis, en les vérifiant avec des experts des pays concernés.

Par ailleurs, au cours de ses travaux, la Commission a pu bénéficier de la collaboration précieuse de représentants du SPF ETCS et de l'Office national de l'emploi.

Dans ce cadre, le Conseil indique que, par lettre du 13 juin 2013, l'ONEM a répondu de manière détaillée à ses questions concernant les problèmes auxquels cet organisme est confronté dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de crédit-temps et concernant l'état d'avancement de la base de données pour le compte-carrière.

## II. POSITION DU CONSEIL

### A. Considérations générales

1. Le Conseil rappelle qu'en exécution de l'accord de gouvernement, l'arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, a adapté les conditions du droit aux allocations, ce qui a créé un décalage entre le droit aux allocations, réglé par l'arrêté royal, et le droit à l'absence, réglé par la convention collective de travail n° 77 bis.

La décision prise par le gouvernement et sa mise en œuvre dans l'urgence pour des raisons budgétaires, sans aucune concertation avec les partenaires sociaux, ont entraîné une grande confusion et une grande insécurité juridique dans la pratique, tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

Afin de remédier à ces problèmes, le Conseil a remanié complètement le dispositif conventionnel existant et conclu le 27 juin 2012, à côté de la convention collective de travail n° 77 bis, la convention collective de travail n° 103. Le droit aux allocations a été adapté à cette convention par l'arrêté royal du 25 août 2012 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

2. Vu ces modifications rapprochées, et à l'occasion de la demande de la ministre d'examiner la manière dont les systèmes de crédit-temps et d'autres congés thématiques peuvent être intégrés dans un système de compte-carrière individuel, le Conseil a d'abord demandé à l'ONEM où en sont actuellement la mise en œuvre et la gestion de ce nouveau système de crédit-temps, d'interruption de carrière et d'emplois de fin de carrière, et plus spécifiquement quels sont les problèmes qu'il a rencontrés dans ce cadre, vu la complexité du système et le fait que, sur le plan des allocations, cette réforme a été précédée peu de temps auparavant par une adaptation du système effectuée par le gouvernement.

3. Dans sa réponse du 13 juin 2013, l'ONEM fait savoir qu'en 2012, il a été confronté à deux modifications importantes dans le cadre de la réglementation du crédit-temps :

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'arrêté royal du 12 décembre 2001 a été modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011, ce qui a créé un décalage entre, d'une part, le droit au crédit-temps sur la base de la convention collective de travail n° 77 bis et, d'autre part, le droit aux allocations d'interruption.
- À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2012, la nouvelle convention collective de travail n° 103, qui supprime pour l'avenir le décalage précité, est entrée en vigueur et l'arrêté royal sur le crédit-temps a une nouvelle fois été modifié, en ce qui concerne les emplois de fin de carrière, par l'arrêté royal du 25 août 2012.

L'ONEM signale ensuite que ces modifications, s'ajoutant à celles effectuées dans le cadre de l'interruption de carrière dans le secteur public, sont tellement substantielles et d'une telle complexité que ses services ont eu et ont encore besoin de temps pour y voir clair et pour les intégrer dans des directives internes, les programmes informatiques et les informations destinées aux clients.

Ensuite, l'ONEM indique qu'étant donné qu'il n'a pas encore achevé l'exécution des modifications susmentionnées du crédit-temps (et de l'interruption de carrière), de nouvelles modifications substantielles du système peuvent en ralentir et compliquer encore plus la mise en œuvre.

L'ONEM signale plus particulièrement qu'il faut d'abord encore éclaircir des problèmes d'application relatifs à la preuve de la carrière professionnelle, au droit au crédit-temps avec motif et à l'imputation du crédit déjà pris, avant qu'il puisse être question de modifier à nouveau le système.

4. Par ailleurs, le Conseil indique qu'un certain nombre d'éléments de la convention collective de travail n° 103, en particulier concernant le crédit-soins à temps plein et à mi-temps et les emplois de fin de carrière, sont en ce moment concrétisés au niveau des secteurs et que les négociations à ce sujet sont encore en cours.

5. Pour toutes ces raisons, le Conseil est d'avis qu'actuellement, il faut surtout de la stabilité sur le terrain afin de pouvoir continuer à intégrer et mettre en œuvre tous les éléments, au niveau tant de l'administration que des travailleurs et des entreprises. L'administration, les travailleurs et les employeurs, mais aussi les secteurs, ne peuvent pas établir de calendrier, conclure d'accords ou élaborer un système ou s'y fier si la réglementation est modifiée à tout bout de champ. Compte tenu de l'impact que les modifications précédentes ont eu sur les droits et obligations des travailleurs et sur les règles d'organisation des entreprises, l'appel à la stabilité qu'il a lancé dans l'avis n° 1.800, ainsi que les recommandations qu'il a émises dans le rapport n° 76 de ne pas prendre de nouvelles initiatives à l'heure actuelle ou, en tout cas, de vérifier leur nécessité et leur faisabilité sociales, au niveau tant budgétaire que de l'organisation du travail, de l'accessibilité, de la sécurité juridique et de la simplification administrative, et de toujours les soumettre aux partenaires sociaux, restent encore d'actualité<sup>1</sup>.

En conséquence, il considère qu'il n'est pas opportun aujourd'hui de procéder à une évaluation et à une éventuelle réforme du système, mais qu'il est préférable d'attendre que les négociations sectorielles soient terminées et que les modifications soient mieux intégrées par toutes les parties concernées. C'est pourquoi ce n'est qu'en 2015 qu'il se penchera à nouveau sur une évaluation des différents systèmes de crédit-temps et de congés thématiques et sur leur possible harmonisation. Dans ce cadre, il rappelle qu'il s'était engagé dans l'avis n° 1.800 à examiner, dans une deuxième phase et dans un cadre budgétaire neutre, si une rationalisation des différents systèmes est possible en échange d'une meilleure accessibilité de ces systèmes aux ménages monoparentaux et aux travailleurs ayant un bas salaire.

En outre, il souhaite également vérifier dans ce cadre quel impact les systèmes de congés ont sur la carrière des travailleurs (en incluant la dimension du genre). Dans cette optique, il serait utile de disposer d'une étude.

## B. Initiatives concrètes

1. Le Conseil est en train d'examiner dans quelle mesure il est possible de supprimer les anomalies de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental pour pouvoir simplifier le système et mieux l'aligner sur les directives européennes en la matière et sur l'arrêté royal du 29 octobre 1997.

---

<sup>1</sup> La procédure et les critères que le Conseil a élaborés dans son rapport n° 76 dans le cas où de nouvelles initiatives seraient prises figurent dans l'annexe 1.

Dans ce sens, le Conseil signale que, depuis la modification introduite par l'arrêté royal du 20 janvier 1998, il est prévu que le congé parental, qui est pris sur la base de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, s'exerce dans le cadre de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental, mais qu'il est à noter que cette convention collective de travail et l'arrêté royal du 29 octobre 1997 ne sont pas totalement complémentaires. En effet, l'arrêté royal prévoit beaucoup plus que ce qui est nécessaire à l'encadrement de la convention collective de travail n° 64. Par conséquent, les deux régimes diffèrent sur certains plans, entre autres sur le plan du champ d'application, de l'exécution et de la manière dont le droit est pris ainsi que sur le plan des conditions, entre autres l'âge limite pour pouvoir prendre un congé parental, en raison notamment des nombreuses modifications que le système du congé parental a subies depuis lors.

2. Par ailleurs, le Conseil a pu constater, sur la base de l'examen du Secrétariat<sup>2</sup>, que la notion de compte-carrière individuel n'est pas toujours univoque. Il peut s'agir d'une sorte de compte sur lequel le crédit est conservé, mais aussi de comptes d'épargne alimentés en temps ou en argent. En tout cas, l'examen des exemples de dispositifs d'épargne-temps à l'étranger révèle que le contexte dans lequel ils ont été mis en place est différent, qu'ils sont complexes au niveau administratif et qu'ils peuvent avoir des conséquences budgétaires considérables.

Toutefois, le Conseil a pu remarquer, lors du traitement de la demande d'avis précitée, que l'ONEM est en train de mettre en place une base de données qui permettra aux travailleurs de consulter le crédit qu'ils ont pour l'ensemble de leur carrière en matière de systèmes de congés (congés déjà pris et solde du crédit-temps et des congés thématiques).

Étant donné qu'il y a beaucoup de travail en ce qui concerne la dégressivité des allocations de chômage et la procédure Dispo, les services informatiques de l'ONEM n'ont jusqu'à présent pas encore pu finaliser cette base de données. L'ONEM prévoit qu'elle sera prête dans le courant du mois de juillet. Elle va permettre aux travailleurs eux-mêmes de consulter ou de recevoir une attestation crédit-temps adaptée mentionnant l'état du crédit au jour de la demande, soit directement via l'application ELO (= la consultation en ligne par le travailleur de son dossier crédit-temps/interruption de carrière grâce à un token citoyen ou une carte d'identité électronique), soit indirectement via le bureau local de l'ONEM.

---

<sup>2</sup> Cet examen est repris en annexe 2.

Le Conseil peut soutenir ce projet, dans la perspective de la mise en place d'un compte-carrière individuel sur lequel le solde du crédit pourra être consulté. Il est toutefois d'avis qu'il faut également vérifier dans ce cadre s'il est possible de collaborer avec d'autres projets de modernisation des parastataux, afin que les travailleurs puissent non seulement consulter leur crédit, mais également évaluer au préalable l'impact de leur congé sur leur carrière et sur leurs droits en matière de pension.

-----



## **ANNEXE 1**

Conclusions et recommandations du  
rapport n° 76

## **EXTRAIT DES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU RAPPORT N° 76**

De la présente étude qu'il a menée, le Conseil entend formuler les recommandations suivantes :

A. Le Conseil s'attelle tout d'abord à préciser la procédure à suivre lorsqu'il existe une volonté politique de légiférer en matière de congés.

1. Toute proposition formulée en matière de congés doit impérativement recueillir l'avis préalable des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.

2. À cet égard, la mesure proposée doit être examinée au regard des critères suivants :

- La création d'un droit en la matière ou la modification d'un droit existant doit inclure une justification de ce choix en se fondant sur des besoins sociétaux clairement identifiés.
- Quand il existe une volonté politique de créer un nouveau droit ou de modifier un droit existant, il convient de procéder au préalable à une quantification précise de l'impact budgétaire de la mesure. En outre, une responsabilisation budgétaire doit être introduite : il convient d'examiner si le coût que va entraîner la création ou la modification du droit respecte les éventuelles marges budgétaires disponibles, si une compensation du coût sur le plan de la sécurité sociale est prévue et si le coût n'est pas répercuté sur les employeurs et les travailleurs.
- Chaque fois qu'un droit est créé ou modifié, il convient de l'analyser au regard de l'objectif à atteindre. Ainsi, il est nécessaire de voir si l'objectif poursuivi par la mesure peut réellement être atteint par ladite mesure ou si cet objectif peut être atteint par une mesure existante, ne nécessitant que des adaptations mineures ou par une autre mesure plus proportionnelle permettant de réaliser le même objectif. Cela permettra ainsi d'éviter des chevauchements par rapport aux systèmes existants ou d'autres effets non voulus ainsi que de créer des systèmes trop complexes. Il s'agit notamment d'éviter des périodes trop longues d'absence du marché du travail qui sont tout aussi préjudiciables pour les travailleurs que pour les employeurs.

À titre d'exemple, il convient de noter la solution apportée par les partenaires sociaux à la problématique de l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant hospitalisé qui souffre d'une maladie grave. Soucieux de ne pas alimenter la diversification croissante des systèmes de congés et de leur indemnisation, ils ont estimé préférable d'apporter à cette problématique spécifique une réponse qui se situe dans la logique des systèmes de congés existants, moyennant un assouplissement de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

3. Lorsqu'un droit au congé est créé ou qu'un droit existant en la matière est modifié, il faut également l'examiner au regard des critères suivants :

- Gestion sur le plan de l'organisation du travail tant pour l'employeur que pour les autres travailleurs de l'entreprise ;
- Transparence ;
- Accessibilité suffisante ;
- Garantie de sécurité juridique ;
- Éviter la création de complexité administrative supplémentaire tant pour les employeurs que pour les travailleurs, comme notamment la nouvelle mesure de reprise progressive du travail durant le congé de maternité ;
- Impact sur la dimension du genre.

4. Les règles édictées sur le plan des allocations perçues lorsque l'on exerce un droit au congé doivent être établies en tenant compte de deux aspects :

- Il importe que le revenu net du travailleur occupé à temps plein soit sensiblement supérieur à celui d'un travailleur ayant réduit son temps de travail ;

- Les allocations doivent être suffisamment élevées pour permettre une accessibilité des ménages monoparentaux et/ou ayant un bas salaire aux différents systèmes de congés, en tenant compte, pour ces derniers, des marges budgétaires disponibles et du critère de responsabilisation budgétaire énoncé au point 2 ci-avant.
5. Le Conseil estime qu'il n'est pas souhaitable que de nouvelles mesures ou l'extension de mesures existantes soient introduites sans accord unanime des partenaires sociaux au Conseil national du Travail.
- C. Le Conseil précise également que lorsqu'une évaluation des règles édictées en matière de congés est menée, il importe de mesurer, d'une part, si les divers droits créés ou modifiés ont atteint les objectifs qui leur étaient assignés au départ et, d'autre part, s'ils respectent les différents critères énoncés ci-avant aux points 2, 3 et 4.

-----

## **ANNEXE 2**

Examen des dispositifs  
d'épargne-temps

## **PRÉAMBULE**

Le Secrétariat du Conseil a examiné les dispositifs d'épargne-temps qui existent dans les pays voisins (Pays-Bas, France et Allemagne). Les résultats de cet examen, repris en annexe du présent avis, devront toutefois être affinés, parce que le calendrier n'a pas permis de tout vérifier avec des experts des pays concernés.

# INHOUDSOPGAVE

## Bladzijde

<b>I. NEDERLAND</b>	<b>1</b>
<b>A. GESCHIEDENIS EN BELEIDSACHTERGROND</b>	<b>1</b>
<b>B. DE VERLOFSPAARREGELINGEN: EEN OVERZICHT</b>	<b>4</b>
1. Beschrijving van de verlofspaarregelingen	4
a. De spaarloonregeling	4
b. De klassieke verlofspaarregeling	5
1) Wijziging fiscaal regime (2001)	5
2) Wijziging vakantiewetgeving (2001)	6
3) Wijziging vakantiewetgeving II (2012)	6
c. De fiscale verlofspaarregeling ( 2001 – 2006)	8
1) Tijdsparen	9
2) Geldsparen	9
3) Specifieke voorwaarden	10
4) Evaluatie	10
d. De levensloopregeling (2006 – 2012)	10
e. De vitaliteitsregeling	11
1) Doelstelling van vitaliteitssparen	11
2) Uitwerking maatregel	12
3) Kritische bemerkingen	12
2. Vergelijkend overzicht	13
a. Keuzevrijheid	15
b. Toegankelijkheid	15
c. Risico bij faillissement	15
d. Overdraagbaarheid van het spaartegoed naar een andere werkgever	16
e. Administratieve lasten	16
3. Verdere uitdieping van de levensloopregeling	17
a. Het wettelijk recht	17
b. Fiscale grenzen/beperkingen	18
c. Belastingvoordeel	19
d. Cumulatie	20
e. Opbouw van het spaartegoed	20
f. Gebruik van het spaartegoed	21
g. Werkgeversbijdrage	21
h. De levensloopregeling	22
i. Evaluatie	22
<b>C. ALGEMEEN BESLUIT VERLOFSPAARREGELINGEN IN NEDERLAND</b>	<b>23</b>

<b>II. DUITSLAND</b>	<b>25</b>
A. BELEIDSACHTERGROND	25
B. REGLEMENTAIR KADER	29
1. Arbeidstijds wet (Arbeitszeitgesetz)	29
2. De Flexi-I Wet (6 april 1998) - Sociale Zekerheid	30
3. De Flexi-II Wet – Sociale Zekerheid en Insolventie	30
4. Sectorale of bedrijfsspecifieke uitwerking van verlofspaarregelingen	31
a. Uitwerking via sociaal overleg	31
b. Beweegredenen van het flexibele arbeidstijdinstrument	32
c. Overzicht soorten arbeidstijdrekeningen	32
1) Tijds spaarrekeningen op korte termijn	33
2) Tijds spaarrekeningen op lange termijn	34
d. Insolventie van de werkgever	36
5. Algemeen besluit	37
<b>III. FRANCE</b>	<b>39</b>
A. HISTORIQUE ET CONTEXTE POLITIQUE DE LA REGLEMENTATION	39
B. CONTENU DE LA REGLEMENTATION	42
1. Secteur privé	42
a. Notion	42
b. Introduction d'un dispositif de C.E.T.	42
1) Champ d'application	42
a) Entreprises concernées	42
b) Travailleurs bénéficiaires	42
2) Nécessité d'une convention ou d'un accord collectif	42
3) Caractère facultatif du C.E.T.	43
c. Sources pour l'alimentation du C.E.T.	44
d. Gestion et utilisation du C.E.T.	45
1) Gestion	45
2) Utilisation	46
e. Liquidation	48
f. Régime social et fiscal	49
2. Secteur public	49
a. Notion	49
b. Introduction d'un dispositif de C.E.T.	50
1) Champ d'application	50
a) Institutions concernées	50
b) Bénéficiaires	50
2) Nécessité d'un arrêt ministériel d'exécution	50
3) Caractère facultatif	50



c. Alimentation du C.E.T.	50
d. Plafonnement du C.E.T.	51
e. Utilisation du C.E.T.	51
1) Utilisation obligatoire des 20 premiers jours sous forme de congés	51
2) Durée du congé	52
f. Possibilités d'utilisation	52
g. Régime pendant le congé pris au titre du C.E.T.	52
h. Mobilité	52
i. Indemnisation en cas de décès	52
<b>C. DONNÉES STATISTIQUES</b>	<b>53</b>
1. Accords de branches	53
2. Evaluation du C.E.T.	54
<b>D. CONCLUSION FINALE</b>	<b>55</b>

## I. NEDERLAND

### A. GESCHIEDENIS EN BELEIDSACHTERGROND

In het dieptepunt van de economische crisis in 1982 werd in het akkoord van Wassenaar een werkgelegenheidsbeleid voor de lange termijn overeengekomen via herstel van de bedrijfsrendementen en herverdeling van de arbeid. In dit akkoord werd zowel de collectieve arbeidsduurverkorting met behoud van loon als de individuele arbeidsduurverkorting met evenredige inlevering van loon opgenomen.

In de jaren negentig werd de cao à la carte als alternatief voor de collectieve arbeidsduurverkorting ontwikkeld. Een cao à la carte is een cao waarin de werknemers een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar kunnen ruilen. Werknemers kunnen zelf hun vrije dagen, hun wekelijkse arbeidsduur, het opsparen van vrije tijd of geld bepalen en ze kunnen kiezen hoe ze het daarmee verdiende loon willen besteden dan wel welke loonelementen ze willen aanwenden om extra vrije tijd te financieren.<sup>1</sup>

Eind van de jaren negentig spreken de sociale partners zich steeds vaker uit voor de keuzemogelijkheden binnen de cao's. In die optiek heeft de Stichting van de Arbeid in diverse adviezen en aanbevelingen uitgebreid aandacht geschonken aan het verlofsparen. De Stichting beschouwt verlofsparen als een nuttig instrument waarmee de totstandkoming en het gebruik van verloffaciliteiten kunnen bevorderd worden. Hoewel verlofsparen behoort tot de secundaire arbeidsvoorwaarden en derhalve een zaak is van de sociale partners, vond de Stichting dat de overheid een voorwaarden-scheppende taak heeft en beval ze de overheid aan om belemmeringen in de sociale zekerheids sfeer en op fiscaal terrein weg te nemen. Voorts vroeg de Stichting een fiscale faciliteit te creëren, waardoor de werkgevers en werknemers gestimuleerd worden tot een bredere toepassing en gebruik van het instrument verlofsparen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Kea G. TIJDENS, "Arbeidsduurverkorting en het Akkoord van Wassenaar", *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2002-18, nr. 4.

<sup>2</sup> Stichting van arbeid en zorg, 1997, nr.2/97, Najaarsoverleg 1998, nr. 8/98, Agenda 2002, 1997, nr. 13/97; Advies over de voorstellen voor een Algemene Wet Arbeid en Zorg, 2 juni 1999, "Er is meer nodig", Aanbevelingen over het arbeidsvoorwaardenoverleg 2001, nr. 1/01.

De overheid heeft hierop ingespeeld en met de wet verlofsparen, die is ingegaan op 1 januari 2001, fiscale stimulansen gecreëerd op voorwaarde dat de verlofsspaarregeling aan bepaalde voorwaarden beantwoordt. Om het aantal afspraken over verlofsparen te verhogen werd ook met ingang van 1 februari 2001 de vakantiewetgeving versoepeld.

De aandacht voor verlofsparen zowel van de regering als van de sociale partners in Nederland kadert in verschillende doelstellingen. Vooreerst diende dit systeem om de arbeidsdeelname van vrouwen te behouden en te verhogen. Verlofsparen bevatte namelijk maatregelen die de combinatie arbeid en gezin vergemakkelijken. Daarnaast was het ook de bedoeling om met verlofsparen tegemoet te komen aan de vraag naar een meer individuele aanpak van de arbeidsorganisatie en de toenemende werkdruk en om het verhoogde ziekteverzuim in te perken. Van de kant van de werkgevers kon deze regeling meer flexibiliteit in de arbeidsorganisatie brengen en was het voor de Nederlandse werkgever eenvoudiger in de krappe arbeidsmarkt om personeel aan te trekken, te motiveren en te behouden.

In 2003 is bij de Tweede Kamer het wetsvoorstel levensloopregeling ingediend als uitbreiding op de verlofsspaarregeling. Het was aanvankelijk de bedoeling dat de levensloopregeling met ingang van 1 januari 2004 in werking zou treden, maar tijdens het najaarsoverleg in 2003 is tussen kabinet, werknemers- en werkgeversorganisaties besloten om de nieuwe regeling te laten ingaan op 1 januari 2006.

De aanzet voor deze levensloopregeling werd gegeven in het Strategisch akkoord van het kabinet – Balkenende I waarbij er toen nog werd gesproken over de verlofknipregeling. Tegen de verlofknipregeling is onder meer bij de sociale partners veel bezwaar gerezen, vooral omwille van het feit dat deze regeling de spaarloonregeling met fiscale faciliteiten en stimulansen voor werkgevers om financieel bij te dragen, afschaft. De Spaarloonregeling in Nederland was erg populair (ongeveer 3 miljoen werknemers maken er gebruik van), maar is voor de overheid te duur (kostte de schatkist 800 miljoen euro per jaar). Na het overleg met de sociale partners heeft de regering in het najaar van 2002 beslist om de spaarloonregeling in 2003 in een afgezwakte vorm te behouden, waarbij het maximum belastingvrij spaarbedrag werd verlaagd en waarbij het premiespaarloon en de premiewinstdelingsregelingen werden afgeschaft. Uiteindelijk werd de levensloopregeling in een breder kader uitgewerkt en werd de relatie met de pensioenen hierbij ook betrokken.

De levensloopregeling was slechts een kort leven beschoren. In de loop van 2011 werkte het Kabinet samen met de sociale partners een pakket van maatregelen uit die gericht zijn op het verhogen van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en het vergroten van duurzame inzetbaarheid van werkenden.<sup>3</sup> Op Prinsjesdag 2011 is het nieuw Belastingplan 2012 gepresenteerd en op 20 december 2011 is het plan door de Tweede Kamer goedgekeurd.<sup>4</sup> Het vitaliteitspakket bevatte meerdere onderdelen en één onderdeel bestaat erin om de levensloopregeling en de spaarloonregeling af te schaffen en om te vormen tot de vitaliteitsregeling.

Deze evolutie deed zich voor nadat uit studies en evaluaties bleek dat de levensloopregeling niet voldeed aan de vooraf geraamde effecten. Onvoldoende mensen namen deel aan de regeling (slechts een kleine 6 % van de werknemers) en de meeste deelnemers gebruikten de regeling om eerder te kunnen stoppen met werken terwijl de achterliggende doelstelling van de regeling was om bij te dragen aan 'duurzame inzetbaarheid via vermindering van de drukte in het spitsuur van het leven'. Ook de gecreëerde onzekerheid door de overheid omtrent de toekomst van de levensloopregeling en de spaarloonregeling zorgen voor wantrouwen bij de burgers en verklaren de lage deelname.

De vitaliteitsregeling werd in het leven geroepen om de geplaagde levensloopregeling te vervangen. De doelstelling van de spaarregeling is hierbij ook aangepast. Het kabinet wil mensen met een arbeidsinkomen zo lang mogelijk gezond en vitaal behouden voor de arbeidsmarkt. Op deze regeling kwam er echter ook de nodige kritiek en in het deelakkoord voor de begroting 2013 van VDD-leider Rutte en PvdA-voorman Samsom van 1 oktober 2012 is het vitaliteitspakket volledig geschrapt. De afschaffing van de vitaliteitsregeling nog voor deze in werking was getreden is een maatregel die hoort bij de bezuinigingen van de overheid. Naar verwacht is het de bedoeling om een besparing van 580 miljoen euro te realiseren met de schrapping van deze maatregel. De jaren erna loopt de besparing op tot wel 700 miljoen euro.

---

<sup>3</sup> Stichting van de Arbeid: 'beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid'; De hoofdlijnen van het vitaliteitspakket zijn gepresenteerd in de brief van de minister SZW van 14 september 2011 (TK 32 043, nr. 66). In zijn brief van 30 september 2011 (TK 32 043, nr. 71) heeft de minister van SZW de Tweede kamer geïnformeerd over de uitwerking van de in zijn brief van 14 september 2011 gepresenteerde hoofdlijnen van het vitaliteitspakket. In zijn brief van 22 december 2011 heeft de minister van SZW richting de Tweede Kamer gereageerd op de brief van FNV Bondgenoten en AbvaKabo FNV van 17 november 2011 inzake de plannen rond de werkbonus en de vitaliteitsspaarregeling. In de brief wordt aandacht gevraagd voor de groep van werknemers met een laag inkomen en een lang arbeidsverleden (TK 32 043, nr. 91).

<sup>4</sup> Belastingplan 2012, Kamerstukken II 2011-2012, 33 003, nr. 2.

## B. DE VERLOFSPAARREGELINGEN: EEN OVERZICHT

### 1. Beschrijving van de verlofspaarregelingen

Doorheen de jaren werden er in Nederland verschillende vormen van verlofsparen ontwikkeld. Een overzicht wordt hieronder uitgewerkt.<sup>5</sup>

#### a. De spaarloonregeling (1994 – 2012)

Sinds 1 januari 1994 is in Nederland de spaarloonregeling<sup>6</sup> van kracht. De regeling werd door de Nederlandse overheid in het leven geroepen om het sparen aantrekkelijker te maken voor de werknemers.<sup>7</sup> Het systeem heeft op het eerste zicht weinig of niets te maken met het bevorderen van transities van, naar en op de arbeidsmarkt, maar omwille van overeenkomsten met andere regelingen is dit hier mee opgenomen. De Nederlandse overheid zette de spaarloonregeling met ingang van 1 januari 2012 stop.

Met de spaarloonregeling kon elke werknemer belastingvrij een deel van zijn brutoloon sparen. Tussen de werknemer en de werkgever moet een schriftelijke regeling hiervan zijn vastgelegd en de regeling moest openstaan voor ten minste  $\frac{3}{4}$  van de werknemers.

De werkgever stort maandelijks of jaarlijks een gedeelte van het bruto-inkomen op de spaarloonrekening die bij een financiële instelling wordt geopend, en deze staat op naam van de werknemer. Voor de werknemer bestaat een (para) fiscaal voordeel, aangezien er op het spaarbedrag geen belastingen of socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald. De werkgever moet een eindheffing betalen van 25 % op het spaarbedrag<sup>8</sup>. De belasting is aldus ten laste van de werkgever en is dus geen inhouding op het loon van de werknemer. (Eindheffing  $\neq$  bedrijfsvoorheffing of loonheffing in Nederland). De Nederlandse wetgever voorzag een maximumgrens op het gespaarde bedrag.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Zie Eindrapport van de expertenopdracht 'Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transities'. Tijdsparen in Vlaanderen : een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland – Nick Matheus.

<sup>6</sup> M.C.A HOLLANTS, C. DEKKERS, N. RIDDER, S.M VAN DER MINNE, A.A. CAMONIER, P. MAARSEN, K.E.M. EERDEN-VAN DER HOEVEN, *Praktijkids Arbeidsrecht 2010*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2010, 301-304.

<sup>7</sup> Invoering in 1994 door de Wet Vermeend/Vreugdenhil.

<sup>8</sup> Voorheen was dit 15 % op het spaarbedrag, in 2005 werd dit opgetrokken naar 25 % van het spaarbedrag.

<sup>9</sup> Maximale spaarbedrag: € 51,08 per maand (€ 613 per jaar).

De opname van de tegoeden van het gespaarde loon was echter pas mogelijk na een periode van 4 jaar. De interesten die het geblokkeerde spaarbedrag jaarlijks opbracht mocht wel vrijgegeven worden en moest niet blijven staan op de geblokkeerde rekening. Een aantal uitzonderingen hierop werden voorzien waarbij de werknemer sneller over zijn spaargeld kon beschikken namelijk bij de aankoop van een eigen woning, bepaalde verzekeringspremies, opnemen van onbetaald verlof, de start van een eigen onderneming en voor studiekosten.

In het kader van deze bijdrage is deze mogelijkheid vooral belangrijk omdat men het spaargeld vervroegd kon opnemen voor het nemen van onbetaald verlof.

b. De klassieke verlofspaarregeling

Het klassieke sparen van het verlof (= individueel sparen voor extra verlof) houdt in dat niet opgenomen verlofdagen of compensatieverlofdagen naar de volgende jaren worden doorgeschoven. De vakantiewetgeving heeft hiervoor de nodige voorzieningen getroffen ( o.a. via de bepalingen van de verjaringstermijnen van de vakantiedagen namelijk 5 jaar<sup>10</sup>).

1) Wijziging fiscaal regime (2001)

Tot 1 januari 2001 kon men in Nederland op deze manier sparen zonder dat de aanspraak op het verloftegoed gerekend werd tot het loon. De aanspraak bleef met andere woorden onbelast tot op het moment van de opname van het verlof. Met de belastingherziening van 1 januari 2001 werden deze aanspraken op doorgeschoven vakantiedagen en compensatieverlofdagen in principe wel tot het verlof gerekend. De aanspraken werden vrijgesteld indien ze aan het einde van het kalenderjaar in totaal niet meer bedragen dan vijftig maal de arbeidsduur per week (fulltime = 250 verlofdagen). Tijdens de spaarperiodes zijn er geen belastingen of socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de opgespaarde verlofdagen, maar deze moeten betaald worden op het moment dat het verlof wordt opgenomen.

---

<sup>10</sup> SER-adviezen, Wijziging Vakantiewetgeving, 1997 en 1999, 97/04 en 99/15. In deze adviezen ging de SER enkel akkoord met een verlenging van de verjaringstermijn voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Om allerlei redenen werd dit standpunt niet gevolgd door de Nederlandse regering: de verjaringstermijn werd op 5 jaar gebracht voor de wettelijke en de bovenwettelijke vakantiedagen.

2) Wijziging vakantiewetgeving (2001)

Per 1 januari 2001 is de regulier met betrekking tot de vakantie ook gewijzigd. Deze vernieuwde vakantiewetgeving wil werkgevers en werknemers meer vrijheid geven om samen afspraken te maken over vakantiedagen. De essentie van deze wetgeving is dat er niet mag worden getornd aan het wettelijk minimum aantal vakantiedagen (= vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week in dagen of in uren). De bovenwettelijke vakantiedagen mogen opgespaard, afgekocht of opgesplitst worden in uren.

3) Wijziging vakantiewetgeving II (2012)

De regering vindt dat het opnemen van het wettelijk verlof meer gestimuleerd moet worden, met het oog op de veiligheid en gezondheid van werknemers. De voorgaande systematiek draagt daar onvoldoende aan bij, doordat er een stimulans ontbreekt om daadwerkelijk met regelmaat de minimum vakantie-rechten te effectueren. Een andere reden is dat door de uitgebreide mogelijkheden van verlof in de Wet Arbeid en Zorg er geen noodzaak meer is voor het kunnen sparen van verlof gedurende vijf jaar. De recuperatiefunctie voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer is belangrijker.

Met als gevolg dat de wet opnieuw ingrijpend is gewijzigd met ingang van 1 januari 2012. Op grond van de nieuwe wet artikel 7:640 a BW vervallen minimum vakantiedagen die na 1 januari 2012 zijn opgebouwd na verloop van 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Minimum vakantiedagen die in 2012 zijn ontstaan, vervallen dus met ingang van 1 juli 2013. Deze regel geldt, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen is de wet niet gewijzigd en geldt artikel 7:642 BW. Volgens dit artikel is het (beperkt) mogelijk om bovenwettelijke vakantiedagen te sparen. De rechtsvordering tot toekenning van bovenwettelijke vakantie verjaart na verloop van 5 jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Sinds 1 januari 2012 geldt dat de vakantiedagen die als eerste komen te vervallen, ook als eerste zullen worden genoten. Het nieuwe systeem betekent dan ook dat werkgevers een complexe administratie rondom vakantiedagen moeten bijhouden.

Er moet onderscheid worden gemaakt tussen:

- Oude dagen van voor 1 januari 2012, met een verjaringstermijn van 5 jaren.
- Minimum vakantiedagen van na 1 januari 2012 met een vervaltermijn van 6 maanden.
- Bovenwettelijke vakantiedagen van na 1 januari 2012 met een verjaringstermijn van 5 jaren.
- Minimum vakantiedagen van na 1 januari 2012 waarvoor is vastgesteld dat de werknemer ze redelijkerwijze niet heeft kunnen genieten. In dat geval geldt wederom een verjaringstermijn van 5 jaren.

In de praktijk zou de toepassing van de regel van de Hoge Raad dat de oudste afspraken het eerst worden geacht te zijn genoten er kunnen toe leiden dat nieuw opgebouwde minimumvakantiedagen zullen vervallen op het moment dat een werknemer nog beschikt over vakantiedagen die onder de huidige wetgeving zijn opgebouwd waardoor de genoten vakantie dan zou worden afgeboekt van het tegoed uit voorgaande jaren en de aldus na 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke minimumdagen zouden vervolgens als niet (tijdig) opgenomen komen te vervallen. Dit is blijkens de wetsgeschiedenis niet de bedoeling. De dagen die als eerste verloren gaan door verval of verjaring dienen als eerste te worden afgeboekt. In de praktijk leidt dit ertoe dat de werknemer telkens moet afwegen wat voor vakantiedag hij gaat opnemen. Daarbij moet hij kijken welke dag het eerste zal vervallen of verjaren.

Er is geen ruimte om de verjaringstermijn van de bovenwettelijke vakantiedagen te verkorten, maar de sociale partners kunnen wel onderling afspreken om de verjaringstermijn voor de eerste twintig vakantiedagen opnieuw te verlengen en zelfs terug te brengen naar de voorheen geldende 5 jaar.



c. De fiscale verlofspaarregeling (2001 – 2006)

Sinds de belastingherziening van 1 januari 2001<sup>11</sup> was het in Nederland mogelijk om verlof te sparen uit het brutoloon en/of tijd namelijk de fiscale verlofspaarregeling (= collectieve regeling). In vergelijking met de klassieke vorm van doorschuiven van vakantiedagen, werd er een bijkomende mogelijkheid om verlof te sparen gecreëerd. Indien de werkgever geen regeling had voor verlofsparen, had de werknemer enkel op basis van de vakantiewetgeving het recht om vakantiedagen op te sparen tot zij vervallen.

Het verlofsparen was geen wettelijk recht. De werkgever was niet verplicht om aan een verlofspaarregeling mee te werken. De invoering van een verlofspaarregeling was afhankelijk van het overleg tussen werkgevers en werknemers. Op cao-niveau of op bedrijfsniveau konden hierover afspraken worden gemaakt zoals over de duur en de invulling van het verlof, de wijze van financiering, de aanvraagprocedures, enz.

Het recht op verlofsparen en de modaliteiten ervan varieerden dus naargelang de betrokken sector of het bedrijf. De verlofspaarregeling bestond uit een collectieve arbeidsovereenkomst, een reglement verlofsparen, een uitvoeringsovereenkomst (contract met financiële instelling die de gespaarde gelden beheert) en een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst.

De fiscale wetgeving bevatte enkel een kader met de wettelijke voorwaarden waaraan de verlofspaarregeling diende te beantwoorden voor de toepassing van belastingvriendelijke maatregelen en heeft vooral tot doel werknemers en werkgevers te stimuleren hierover meer afspraken te maken.

Bij deze verlofspaarregeling staan er aldus twee mogelijkheden open namelijk het tijdsparen of het geldsparen of via een combinatie van tijd- en geldsparen.

---

<sup>11</sup> In de Wet op de loonbelasting 1964 zijn met ingang van 1 januari 2001 bepalingen inzake verlofsparen opgenomen. Naderere regels werden verder uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001. Deze wetgeving voorzag in een kader waaraan het verlofsparen dient te voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor fiscale faciliteiten.

## 1) Tijdsparen

Bij tijdsparen spaart de werknemer vakantieverlof en/of compensatieverlof, waarbij de gespaarde tijd kan gebruikt worden voor het opnemen van een periode van verlof. De werknemer heeft het recht op eventueel tijd in de toekomst als hij tijd heeft ingeleverd. De duur van de verlofperiode wordt dus bepaald door de gespaarde tijd (= verlofspaaartijd) en de werknemer verkrijgt een aanspraak op de verlofspaaartijd. Bij tijdsparen kan de werkgever de met de verlofspaaartijd overeengekomen tegenwaarde in geld afzonderen en op een verlofspaarrekening storten. De rente op deze tegenwaarde komt dan ten goede van de werkgever. Op het ogenblik dat de werknemer de gespaarde tijd wil opnemen, moet de werkgever het laatst geldende loon betalen (dit kan eventueel hoger zijn dan op het ogenblik dat de tijd gespaard werd).

## 2) Geldsparen

Bij geldsparen wordt van het brutoloon van de werknemer een bedrag ingehouden dat op een geïndividualiseerde spaarrekening voor de werknemer wordt gestort. Het is ook mogelijk dat de tegenwaarde in loon van vakantie-dagen of overuren op de rekening wordt gestort. De werknemer heeft een rechtstreekse aanspraak op het verlofspaarloon dat rentedragend kan worden weggezet ten voordele van de werknemer. De duur van de verlofperiode wordt bepaald door het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gehaalde rendementen (=verlofspaarloon). Op het moment dat de werknemer verlof opneemt, wordt het verlofspaarloon uitgekeerd dat nodig is om tijdens de verlofperiode het laatst geldende loon te betalen.

Het verschil tussen geld- en tijdsparen is dat bij tijdsparen de aanspraak van de werknemer wordt gevormd door het opgebouwde verlof, terwijl bij geldsparen de aanspraak wordt gevormd door het verlofspaarloon. Bij tijdsparen brengt de werknemer tijd in die hij in de toekomst terugkrijgt, de werknemer weet dus altijd hoeveel verlof hij tegoed heeft, terwijl bij geldsparen moet worden afgewacht hoeveel verlof van het spaartegoed vermeerderd met de rente kan worden gekocht. Het rendementsrisico is bij tijdsparen voor rekening van de werkgever en bij geldsparen voor rekening van de werknemer.

### 3) Specifieke voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de fiscale voordelen moesten er ook een aantal voorwaarden voldaan zijn inzake de schriftelijke vastlegging, de maximale opbouw, het spaartegoed en de uitvoering van de verlofspaarregeling, de aangewezen instelling, de opname van het spaartegoed en ook inzake de beschikking over het spaartegoed werden er voorwaarden opgelegd.

### 4) Evaluatie

De verlofspaarregeling bleek weinig succesvol. Een van de grote nadelen van deze regeling was dat de werkgever niet verplicht is de regeling aan te bieden en indien de werkgever ervoor koos deze wel aan te bieden, was de deelnemer niet vrij om een aanbieder van het product te kiezen, maar werd de aanbieder door de werkgever bepaald. Bovendien leverde het overdragen van tegoeden bij het wisselen van werkgever vaak problemen op, aangezien niet iedere werkgever beschikte over een verlofspaarregeling.

#### *d. De levensloopregeling (2006 - 2012 (Uitdovingsmaatregel tot 2022))*

De levensloopregeling werd ingevoerd in 2006 als een gelijkwaardige keuzemogelijkheid naast de spaarloonregeling. Met deze regeling werd een mogelijkheid gecreëerd waarbij alle werknemers geld of tijd kunnen sparen om in de toekomst een periode van onbetaald verlof te kunnen financieren. De levensloopregeling zou kunnen worden gebruikt voor elke vorm van verlof zoals zorgverlof, sabbatical (onbetaald verlof), verlof voor stervensbegeleiding en ouderschapsverlof. Deze regeling is een uitbreiding van de fiscale verlofspaarregeling en is op bepaalde punten aantrekkelijker gemaakt.

De fiscale verlofspaarregeling is opgegaan in de levensloopregeling vanaf het moment dat deze van kracht is geworden. Werknemers kunnen in de levensloopregeling sparen in geld en/of in tijd. Bij geldsparen wordt er een deel van het huidige brutoloon van de werknemer ingehouden en bij tijdsparen spaart de werknemer bijvoorbeeld extra gewerkte uren, vakantiedagen of ADV-dagen bij zijn werkgever. Net als bij de fiscale verlofspaarregeling is ook de omkeerregel van toepassing namelijk de belastingheffing gebeurt op het moment van opname van het gespaarde verlof en niet op het moment van sparen en stort de werkgever het gespaarde deel van het brutoloon door naar de spaarrekening.

Verschillend met de fiscale verlofspaarregeling is ook dat deze regeling voor alle werknemers van toepassing was. Bij de fiscale verlofspaarregeling konden alle werknemers in principe wel deelnemen aan de regeling, maar dan moest de werkgever dit ook wel aanbieden. Voordien waren er problemen inzake de overdraagbaarheid bij wisseling van de werkgever. Met deze regeling werden deze problemen ook van de baan geschoven doordat de werknemer in deze regeling gehouden was om te beslissen bij welke financiële instelling de verlofspaarrekening aangehouden mocht worden. De werknemer kon met deze regeling dus dezelfde rekening aanhouden wanneer hij veranderde van werkgever.

Het recht werd serieus uitgebreid, maar dit zorgde er niet voor dat de werknemer een wettelijk recht heeft om verlof op te nemen. Dat kon alleen met de toestemming van de werkgever, behalve voor de verlofvormen waar de werknemer volgens de wet wel recht op had zoals bv. Ouderschapsverlof. (verdere uitwerking: punt 3)

e. De vitaliteitsregeling (Voorziene inwerkingtreding: jan 2013 → afgeschaft)

Het was de bedoeling van de regering om de vitaliteitsregeling in te voeren met ingang van 1 januari 2013 ter vervanging van de levensloopregeling en de spaarloonregeling, maar in oktober 2012 werd beslist om de vitaliteitsregeling niet in te voeren vanwege budgettaire redenen in het kader van de begroting.

1) Doelstelling van vitaliteitssparen

De bedoeling van deze regeling was om de burgers meer vrijheid en verantwoordelijkheid te bieden om zo hun carrière zelf vorm te geven. Het vitaliteitssparen zou moeten bijdragen aan de flexibiliteit van de arbeidsmarkt omdat het om een regeling ging die ondersteunt in zorgtaken, in het volgen van scholing, het opzetten van een eigen bedrijf, demotie of deeltijds pensioen. De regeling mag niet gebruikt worden voor het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt. Daarnaast was het belang van eenvoud, brede toegankelijkheid, uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid prioritair.

## 2) Uitwerking maatregel

De vitaliteitsregeling is niet volledig te vergelijken met de spaarloonregeling en de levensloopregeling. De vitaliteitsregeling is geen alternatief voor de spaarloonregeling omdat er in de vitaliteitsregeling enkel sprake is van belastinguitstel en niet van belastingafstel. De vitaliteitsregeling sluit dan nauwer aan bij de levensloopregeling, maar is er geen alternatief voor. De levensloopregeling werd voornamelijk gebruikt om eerder met pensioen te gaan en de vitaliteitsregeling is voor dat doel niet geschikt.

De vitaliteitsregeling of vitaliteitssparen is een regeling binnen de Inkomstenbelasting die open staat voor werknemers, werkgevers en ZZP'ers<sup>12</sup>. Anders dan bij de oude spaarloon- en levensloopregeling gaan stortingen van werknemers buiten de werkgever om. De stortingen zijn fiscaal aftrekbaar in box 1 en belasting wordt pas geheven bij opname van het tegoed. De omkeerregel blijft van toepassing. De maximale inleg bedraagt 5000 € per jaar en het spaartegoed mag maximaal 20 000 € bedragen. De opname van een deel van het tegoed is fiscaal belast en is voor iemand vanaf 62 jaar beperkt tot een opname van maximaal 10 000 €. Een groot verschil met de levensloopregeling is dat het geld vrij besteed mag worden, maar aan de andere kant dan ook onvoldoende is om een lang onbetaald verlof te nemen.

## 3) Kritische bemerkingen

- Een kritiek punt is de vaststelling van het maximaal op te bouwen spaarbedrag dat beperkt is tot 20 000 €. Voor middeninkomens en hoge inkomens is dit erg nadelig. Het laat bijgevolg weinig ruimte om te sparen voor zorg of ouderschapsverlof. Het maximum zal in deze gevallen niet voldoende zijn om te fungeren als buffer in tijden van inkomensachteruitgang.
- De toepassing van de omkeerregel kan nadelig uitvallen voor deelnemers die een inkomensgroei verwachten en daarmee in de hogere tariefschijf gaan vallen. Jonge deelnemers met een stijgend carrièrepad worden ontmoedigd om deel te nemen aan de spaarregeling.

---

<sup>12</sup> Zelfstandigen zonder personeel.

- Een ander kritiek punt is het feit dat het gespaarde tegoed vrij besteed kan worden. Dit betekent dat de vitaliteitsregeling ook kan ingezet worden voor andere zaken dan zorg, scholing of een periode tussen arbeid. De wetgever moet ervoor zorgen dat de maatregel niet wordt gebruikt als een ongerichte subsidie van vrije tijd en dat de onderliggende doelstelling wordt bereikt.
- Uit onderzoek blijkt dat 15 % van de ondervraagden gebruik zou maken van de vitaliteitsregeling (dit is hoger dan de levensloopregeling, maar lager dan deelname aan de spaarloonregeling). Vooral hogere inkomens geven aan gebruik te willen maken van het vitaliteitssparen. Mensen willen de vitaliteitsregeling vooral gebruiken voor het fiscaal aantrekkelijk sparen voor deeltijdpensioen. Lagere inkomens willen vooral sparen voor een buffer bij werkloosheid. Sparen voor zorgverlof, ouderschapsverlof, studieverlof of een buffer voor arbeidsongeschiktheid worden door alle respondenten aan het onderzoek minder vaak genoemd.<sup>13</sup>

## 2. Vergelijkend overzicht<sup>14</sup>

<b><u>Klassieke verlofspaarregeling</u></b>	
Regeling door de werkgever noodzakelijk	Neen
Ruilmogelijkheden	Tijd voor tijd
Belastingheffing	Bij opname van het verlof
Omvang	Opbouw tot maximaal 50 maal de arbeidstijd per week
Verjaring?	Minimum aantal vakantiedagen: vervaltermijn van 6 maand (vanaf 1 jan. 2012) Bovenwettelijke vakantiedagen: na 5 jaar
Opname voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen?	Ja
Administratieve lasten	Veel (door recente wetswijziging)
Risico bij faillissement	Ja
Overdraagbaarheid naar andere werkgever	Moeilijk
Beheer van de rekening	-

<sup>13</sup> <http://www.mejudice.nl/artikelen/detail/vitaliteitsregeling-zal-vooral-gebruikt-worden-voor-deeltijdpensioen>

<sup>14</sup> Zie Eindrapport van de expertenopdracht 'Internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transities'. Tijdsparen in Vlaanderen : een verkennend onderzoek op basis van voorbeelden in Nederland en Duitsland – Nick Matheus.

**Spaarloonregeling (1994 – 2012)**

Regeling door de werkgever noodzakelijk	Ja
Ruilmogelijkheden	Geld voor tijd
Belastingheffing	15 % eindheffing door de werkgever
Omvang	Jaarlijks geplafonneerd
Verjaring?	Neen
Opname voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen?	Ja
Administratieve lasten	Veel
Risico bij faillissement	Neen
Overdraagbaarheid naar andere werkgever	Moeilijk
Beheer van de rekening	Bij financiële instelling, te kiezen door de werkgever

**Fiscale verlofspaarregeling (2001 – 2006)**

Regeling door de werkgever noodzakelijk	Ja
Ruilmogelijkheden	Tijd voor tijd, geld voor tijd
Belastingheffing	Bij opname van het verlof
Omvang	Jaarlijkse opbouw tot maximaal 10 % van het brutoloon, tot maximaal 1 jaar
Verjaring?	Neen
Opname voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen?	Neen
Administratieve lasten	Veel
Risico bij faillissement	Neen
Overdraagbaarheid naar andere werkgever	Moeilijk
Beheer van de rekening	Bij financiële instelling, te kiezen door de werkgever

<b>Levensloopregeling (2006 – 2012)</b>	
Regeling door de werkgever noodzakelijk	Neen
Ruilmogelijkheden	Tijd voor tijd, geld voor tijd
Belastingheffing	Bij opname van het verlof
Omvang	Jaarlijkse opbouw tot maximaal 12 % van het brutoloon, tot maximaal 1 jaar
Verjaring?	Neen
Opname voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen?	Ja
Administratieve lasten	Kleine vermindering, maar toch nog veel adm. last
Risico bij faillissement	Neen
Overdraagbaarheid naar andere werkgever	Gemakkelijk
Beheer van de rekening	Bij financiële instelling te kiezen door werknemer

- a. Keuzevrijheid: bij de fiscale vorm van verlofsparen en de levensloopregeling kan men zowel tijd als geld sparen, wat toch meer keuzemogelijkheden geeft ten opzichte van de spaarloonregeling en de klassieke vorm van verlofsparen waar men enkel geld of enkel tijd kan sparen voor meer verlof. Bovendien kan de werknemer bij de levensloopregeling zelf de financiële instelling kiezen, wat niet het geval is bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen.
- b. Toegankelijkheid: de toegankelijkheid is het grootst bij de levensloopregeling en de klassieke vorm van verlofsparen, omdat daar geen regeling noodzakelijk is van de werkgever. Bij de spaarloonregeling en de fiscale vorm van verlofsparen is de werknemer afhankelijk van de werkgever, en kan men zonder regeling van deze werkgever niet deelnemen aan de spaarregelingen. De toegankelijkheid van de spaarloonregelingen en fiscale vorm van verlofspaarregelingen kan wel worden verhoogd door op sectoraal niveau een akkoord af te sluiten tussen werknemers en werkgevers: de regeling kan dan gelden voor de hele sector en de werknemer is dan niet meer afhankelijk van zijn eigen werkgever.
- c. Risico bij faillissement: vanuit werknemersstandpunt is het toch ook belangrijk om dit risico te kunnen incalculeren. Enkel bij de klassieke vorm van verlofsparen is dit risico aanwezig, aangezien er bij de andere spaarvormen telkens sprake is van het storten van spaartegoeden naar een externe financiële instelling.



- d. Overdraagbaarheid van het spaartegoed naar een andere werkgever: de overdraagbaarheid naar een andere werkgever is het gemakkelijkst bij de levensloopregeling, aangezien de rekening daar door de werknemer zelf wordt gekozen, en men niet afhankelijk is van het feit of de toekomstige werkgever al dan niet een spaarregeling heeft zoals bij de spaarloonregeling en fiscale verlofspaarregeling. Bij de klassieke verlofspaarregelingen was het niet zo eenvoudig om de opgebouwde verlofdagen over te zetten van de ene werkgever naar de andere en kunnen werknemers vakantietijd verliezen.

Een sectorale regeling kan eventueel als oplossing gebruikt worden om de spaarloonregeling en de fiscale verlofspaarregeling beter overdraagbaar maken van de ene werkgever naar de andere, al blijft het probleem bestaan bij de overgang naar een werkgever van een andere sector. Hoewel men bij de levensloopregeling de rechten theoretisch gemakkelijk kon overzetten van de ene werkgever naar de andere, moet toch worden opgemerkt dat het voor werknemers met veel spaartegoed misschien niet altijd eenvoudig zal zijn om van werkgever te veranderen: de nieuwe werkgever moet wel niet de directe kosten betalen voor het opnemen van het verlof, maar met het opnemen van het verlof zijn nog wel een aantal indirecte kosten verbonden zoals de vervanging van de werknemer tijdens het verlof. Werknemers met veel spaartegoed zouden op de arbeidsmarkt dan wel eens een minder gunstige positie kunnen innemen ten opzichte van werknemers zonder spaartegoed.

- e. Administratieve lasten: vanuit het standpunt van de werkgevers is de administratieve last die gepaard gaat met de maatregel ook van belang. De klassieke verlofspaarvorm onder de oude vakantiewetgeving leverde misschien de minste administratieve last op, hoewel deze vorm een boekhoudkundig systeem vereiste om verlofdagen, ADV-dagen en overuren adequaat te volgen. Met de wijziging van de vakantiewetgeving in 2012 moet de werkgever een complexe administratie rondom de vakantiedagen bijhouden doordat er een onderscheid moet gemaakt worden tussen verschillende soorten vakantiedagen en bijhorende verval- of verjaringstermijnen (supra punt b.3)).

Bij de spaarloonregeling en de fiscale verlofspaarregeling was het aan de werkgever om een regeling op te stellen en aan te bieden aan de werknemers, net als de uitwerking van de regeling met de financiële instelling brengt dit bijkomende administratieve lasten teweeg. Een oplossing ligt in een sectorale regeling; zo zijn er op sectorniveau in Nederland heel wat verlofspaarregelingen (en ook spaarloonregelingen) afgesloten waarbij het volledige beheer en de administratieve opvolging aan een sectoraal fonds werden toevertrouwd.

De levensloopregeling zorgt voor minder administratieve last voor de werkgever aangezien het bij deze regeling aan de werknemer is om een regeling uit te werken en te onderhandelen met de financiële instellingen, maar anderzijds moet de werkgever wel een deel van het brutoloon dat wordt gespaard doorstorten naar de financiële instellingen waardoor er een extra belasting is voor de loonadministratie. Bovendien moet de werkgever ook toezien of de werknemer zich houdt aan de anticumulatiebepaling van spaarloon en de levensloopregeling.

### 3. Verdere uitdieping van de levensloopregeling

De levensloopregeling is in werking getreden op 1 januari 2006 (onderdeel van de Wet aanpassing fiscale behandeling vut/pensioen en introductie levensloopregeling (Wet VLP)) en werd stopgezet op 1 januari 2012. De levensloopregeling is niet meer beschikbaar voor nieuwe deelnemers, maar deelnemers met een spaartegoed van meer dan 3000 € kunnen verder blijven sparen tot 1 januari 2022.

Wie op 31 december 2011 een tegoed had op zijn levensloopregeling met een waarde lager dan 3000 €, kan vanaf 1 januari 2013 vrij beschikken over dit tegoed (na aftrek loonbelasting). Wie een tegoed had van 3000 € of meer dan 3000 € kan zijn tegoed eenmalig en volledig opnemen vanaf 1 januari 2013 (na aftrek loonbelasting) of kan kiezen om maximaal 10 jaar door te sparen waarbij een geleidelijke opname van het tegoed mogelijk wordt gemaakt. De volledige opname wordt door de regering gestimuleerd door een fiscaal gunstiger behandeling.

Op grond van de levensloopregeling kunnen werknemers brutoloon sparen voor toekomstige periodes van onbetaald verlof (of vervroegd pensioen).

#### a. Het wettelijk recht

Om de regeling zo toegankelijk mogelijk te houden werd de regeling vormgegeven als een wettelijk recht voor alle werknemers. De werknemers die dat wensen kunnen in het kader van de levensloopregeling een spaartegoed opbouwen.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Hoofdstuk 7 van de Wet Arbeid en Zorg.

De levensloopregeling regelt echter geen wettelijk recht op verlof, met uitzondering van de wettelijke vormen van verlof zoals calamiteitenverlof (klein verlet), zwangerschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof, kraamverlof en ouderschapsverlof zoals beschreven in de Wet Arbeid en Zorg.<sup>16</sup> Een werknemer die verlof wil opnemen dat ruimer is dan de voorziene verlofrechten is afhankelijk van zijn werkgever of van extra cao afspraken. Dit impliceert een aanzienlijke beperking in het gebruik van de regelgeving. Voor welk soort verlof de werknemer zijn te goed mag opgebruiken zal bijgevolg ook een onderdeel worden van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Voor niet geregelde verlofvormen zal de werkgever overigens de regel van het goed werkgeverschap in acht moeten nemen, en zijn toestemming niet zonder enige grond mogen onthouden.

Het wettelijk recht om aan de levensloopregeling deel te nemen staat enkel open voor werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht of publiekrechtelijke aanstelling arbeid verrichten. Zelfstandigen zijn uitgesloten van deelname aan de levensloopregeling. Echter gedurende de looptijd van de regeling was het openstellen van de levensloopregelingen voor zelfstandigen een veelbesproken aanbeveling. Uiteindelijk heeft het Kabinet de conclusie genomen dat de toepassing van de levensloopregeling niet zal worden verbreed.<sup>17</sup>

*b. Fiscale grenzen/beperkingen*

Fiscaal zijn de grenzen/beperkingen van de levensloopregeling als volgt:

- Er mag per kalenderjaar niet meer dan 12 % van het jaarloon worden gespaard.
- Er kan niet in dagen worden gespaard, zoals dat wel kon in de voor 2006 bestaande verlofspaarregeling. Wel kunnen vakantiedagen in geld worden omgezet, wat vervolgens wordt gespaard.

---

<sup>16</sup> Verder werd ook de bestaande Wet financiering loopbaanonderbreking opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg en deze voorziet in een financiële tegemoetkoming aan werknemers die met loopbaanonderbreking gaan. Loopbaanonderbreking en ouderschapsverlof zijn onbetaalde vormen van verlof.

<sup>17</sup> Meer informatie hierover: Kamerstukken II 2004/05 29760, nr. 46; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kamerstukken II 2005/06 29760, nr.66; Kamerstukken II, 2005/06 30300, nr. 45; Kamerstukken II 2005/06 30300 XV; nr. 96; Kamerstukken II 2006/07 30 804, nr. 20; Kamerstukken II 2006/07, 30891, nr.4; Kamerstukken II 2007/08, 31311, nr. 1 blz. 13; Kamerstukken II 2008/09, 26 447, nr. 42.

- De totale spaarpot mag niet meer bedragen dan 210 % van het jaarloon (maar mag wel door rendementen deze grens overschrijden).
- De levensloopregeling moet openstaan voor ten minste driekwart van de werknemers (net als bij de spaarloonregeling).
- Het spaargeld moet voor iedere werknemer afzonderlijk op een bijzondere spaarrekening (of een spaarverzekering) worden geadministreerd bij een bank, verzekeraar of financieel fonds.
- De regeling moet de werkgever schriftelijk vastleggen. Het is verstandig om hierin tevens te regelen wanneer en hoelang e.d. een werknemer met verlof kan gaan teneinde te voorkomen dat een volledige afdeling met sabbatical is.

c. Belastingvoordeel

De levensloopregeling is fiscaal aantrekkelijk vanwege de omkeerregeling. Deze regeling houdt in dat de belastingplicht over de inleg wordt uitgesteld tot het moment van uitkering. De inleg is dus belastingvrij, de uitkering is belast.

Daarnaast heeft deze regeling nog andere fiscale voordelen namelijk een algemene heffingskorting of een levensloopverlofkorting van 205 € (2012-2013) per gespaard jaar. Deze korting is, net als de andere heffingskortingen, een korting op de verschuldigde belasting in het jaar van verlofopname. Na tien jaar via de levensloopregeling te hebben gespaard, krijgt de werknemer bij opname in het elfde jaar een extra belastingkorting van 2050 € ( 10 x 205 € (bedrag 2012-2013)). Bij het uitbetalen van het gespaarde levenslooploon tijdens de sabbatical, moet de werkgever het totaal van de levensloopverlofkorting in mindering brengen op de berekende loonheffing. De werknemer houdt netto dan meer van zijn levenslooploon over.

De werknemer die ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op ouderschapsverlofkorting. Dit is net als de levensloopverlofkorting een belastingkorting. De ouderschapsverlofkorting bedraagt 50 % van het voor de werknemer geldende bruto wettelijk minimumloon (WML) per opgenomen verlofdag. Het minimumloon voor iemand van 23 jaar en ouder is in 2013 circa 68 € per dag<sup>18</sup>. De ouderschapsverlofkorting per opgenomen dag ouderschapsverlof bedraagt dan al snel 34 €. Bij de 13 weken verlof is de korting vele malen hoger. De werknemer moet deze belastingkorting zelf ten gelde maken via zijn aanslagbiljet voor de inkomstenbelasting na afloop van het kalenderjaar of via een voorlopige teruggaaf gedurende het kalenderjaar.

d. Cumulatie

Naast de levensloopregeling is het mogelijk om via de klassieke verlofspaarregeling bij te dragen aan de mogelijkheid van het sparen van verlof.

De spaarloonregeling heeft ook naast de levensloopregeling bestaan, maar de werknemer mocht niet gelijktijdig voor beide regelingen sparen. De werknemer moest dus kiezen. Wel was het de werknemer toegelaten om uit beide regelingen in hetzelfde jaar geld op te nemen.

e. Opbouw van het spaartegoed

Op grond van de levensloopregeling mag een werknemer jaarlijks maximaal 12 procent van het brutoloon sparen. Het totale maximum spaarbedrag is 210 % van het laatstverdiende brutosalaris. Er mag opnieuw gespaard worden als het levenslooptegoed (gedeeltelijk) is opgemaakt. De levensloopregeling is dus navulbaar. Ook extra vakantiedagen, ATV-dagen<sup>19</sup> kunnen worden opgespaard en de waarde daarvan kan worden omgezet in geld, voor een extra storting op het levensloopsaldo, mits het totale maximum van 210 % van het laatstverdiende brutosalaris niet wordt overschreden.

---

<sup>18</sup> Het bruto minimumloon staat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

<sup>19</sup> Arbeidstijdverkorting, vaak afgekort tot ATV, betekent dat het aantal dagen dat een werknemer per jaar werkt verminderd wordt. In het algemeen houdt dit in dat men een aantal dagen per jaar vrij krijgt. Dit verschilt met de arbeidsduurverkorting ADV, waar het gaat om vermindering van het aantal uren dat een werknemer op verschillende dagen werkt. Het gevolg is hetzelfde, maar de werkwijze verschilt.

De werknemer stort het spaarbedrag op een zogeheten levensloopregeling; dat kan zijn een spaarrekening of een zogenoemde spaarverzekering. De werkgever kan eventueel een collectief contract afsluiten bij een bank of een verzekeraar. Veelal worden dan gunstiger voorwaarden gegeven in de vorm van een hoger rendement voor het collectief en nemen ze administratieve lasten van de werkgever over. Bij dit laatste kan worden gedacht aan het toetsen of de werknemers de gestelde spaarmaxima niet overschrijden.

f. Gebruik van het spaartegoed

Op het moment van opnemen van het onbetaald verlof maakt de bank of verzekeraar het tegoed periodiek over naar de werkgever, omdat er nog loonbelasting + premies volksverzekeringen over ingehouden moeten worden. Daarna maakt de werkgever het resterende netto-tegoed periodiek aan de werknemer over, die het bedrag kan gebruiken om een periode van onbetaald verlof financieel te overbruggen. Er mag niet meer worden opgenomen dan wat de werknemer voor aanvang van het verlof verdiende. Het is per slot van rekening slechts bedoeld als financiële overbrugging tijdens verlof; meer inkomen zou de werknemer niet nodig moeten hebben.

g. Werkgeversbijdrage

Werkgevers mogen een bijdrage leveren aan het levensloopsparen van de werknemer. Voor de belastingheffing is deze 'vrij', maar niet voor de premieheffing voor de werknemersverzekeringen. De werkgever is niet verplicht om financieel bij te dragen. Mocht hij willen bijdragen dan zijn er daar wel voorwaarden aan verbonden. Deze zijn:

- De werkgeversbijdrage overschrijdt samen met de stortingen uit het loon van de werknemer (zijn eigen bijdrage) niet de 12 % van-het-loon-grens.
- De werkgever moet eenzelfde bedrag verstrekken aan de werknemers die niet meedoen aan de levensloopregeling. Voor hen behoort deze bijdrage uiteraard tot het onbelaste loon: hierover moeten op dezelfde wijze als het reguliere loon loonheffingen worden ingehouden.
- Mocht de werkgever variëren in de toegekende bijdragen, dan mag het onderscheid tussen zijn bijdragen niet gebaseerd zijn op voorwaarden met betrekking tot het moment van opname van het levenslooptegoed. Hij kan dus niet stellen, dat zijn werknemers een bijdrage krijgen, mits zij het tegoed opnemen direct voorafgaande aan hun pensioen.

De werkgeversbijdrage wordt aan het spaartegoed toegevoegd, en bij opname zal de belastingheffing plaatsvinden.

*h. De levensloopregeling en pensioen*

De levensloopregeling speelt een rol bij het pensioen aangezien de VUT, het prepensioen en het tijdelijke overbruggingspensioen werden afgeschaft in 2006. Het storten van een bijdrage op het levenslooptegoed door de werkgever kan als compensatie voor deze afschaffing aangezien worden. Voor de werkgever kan deze bijdrage tot een hogere loonkost leiden dan de bijdrage aan het pensioenregeling.

*i. Evaluatie*<sup>20</sup>

Conclusie van een evaluerende studie van de Minister SZW is dat de levensloopregeling een behoefte vervult bij specifieke groepen. De levensloopregeling heeft evenwel geen invulling kunnen geven aan de verwachtingen bij de inwerkingtreding. Mogelijke verklaringen voor de verschillen zijn achtereenvolgens uitstelgedrag van mensen al dan niet in combinatie met de standaardoptie dat mensen deelnemen aan spaarloon of helemaal niet deelnemen aan overheidsvoorzieningen, de inzet van vrijkomende prepensioen/Vutpremies voor aanvulling van pensioen, beperkt financieel voordeel van de levensloopregeling, een beperkt vertrouwen in de werkgever, alsmede de gepercipieerde onzekerheid over de continuïteit van de levensloopregeling door de voortdurende discussies over de regeling.

Uit de tegenvallende evaluatie en de negatieve aspecten van de levensloopregeling kan niet per definitie geconcludeerd worden dat er geen nood is aan dergelijke mogelijkheden van verloopsparen.

Het moet gezegd dat het idee achter de levensloopregeling op zichzelf aantrekkelijk is. Het gaat om een faciliteit die ruimte biedt aan activiteiten als zorgen en leren, zonder dat dit een onmiddellijke uitsluiting op de arbeidsmarkt als gevolg heeft. De regeling past bij een moderne werknemer die taken combineert en afwisselt en die wil investeren in menselijk kapitaal in een snel veranderende arbeidsmarkt.

---

<sup>20</sup> Op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd de levensloopregeling 3 jaar na datum van inwerkingtreding geëvalueerd in het bijzonder om na te gaan wat de effecten zijn van de regeling in relatie met de voorziene doelstellingen.  
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/07/04/evaluatie-levensloopregeling.html>

Er bestaan mogelijkheden om tot een goed lopende regeling te komen namelijk door ervoor te zorgen dat de in te leggen middelen kunnen worden vergroot, waarbij het spaarloon zou moeten worden geïntegreerd met levensloop. Daarnaast zou oormerking van werkgeversbijdragen mogelijk moeten kunnen worden gemaakt. Ook moeten de zelfstandigen aan die regeling kunnen deelnemen en de toepassingsmogelijkheden zouden kunnen worden uitgebreid.

Met een goed fiscaal beleid kan men vermijden dat men met de regeling vanuit de overheid op een inefficiënte manier vrije tijd begint te subsidiëren. Aanwending van levenslooptegoeden voor vervroegde uittreding zou fiscaal ontmoedigd kunnen worden, terwijl het gebruik voor scholingsverlof fiscaal zou kunnen worden ondersteund.<sup>21</sup>

### C. ALGEMEEN BESLUIT VERLOFSPAARREGELINGEN IN NEDERLAND

Het uitgangspunt per verlofspaarregeling in deze bijdrage is om een overzicht te bieden van de achterliggende doelstellingen die aan de maatregel voorafgaan, een korte impressie mee te geven van de regelgeving op zich en bijgevolg ook de evaluatie van de verschillende stelsels op te maken.

In feite bestaat er op dit moment in Nederland maar een beperkte mogelijkheid meer om aan verlofsparen in tijd te doen. Het is mogelijk om via de klassieke verlofspaarregeling vakantiedagen door te schuiven naar de volgende jaren. Echter, de recente wijziging van de vakantiewetgeving zorgt voor een enorme impact voor de werkgever op administratief vlak. Aan de andere kant kadert deze wetswijziging binnen het aspect veiligheid en gezondheid van de werknemers met de bedoeling om de opname van het verlof meer te stimuleren. Uit onderzoek blijkt dat een flexibele werktijdregeling ook nadelige gevolgen met zich kan meebrengen zoals bijvoorbeeld toename van de werkdruk.

---

<sup>21</sup> Bijdrage door K. GOUDSWAARD, "De Nederlandse levensloopregeling: ervaringen en lessen", *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 2010, 51 (4), 727-740; C.L.J. CAMINADA en K.P. GOUDSWAARD, "Wat levert de levensloop op?" in D.A. ALBREGTSE en P. KAVELEER, *Maatschappelijk heffen, deel 1 De Wetenschap*, Deventer, Kluwer, 133-144.



De voordien bestaande spaarloonregeling werd ingevoerd in 1994 om sparen aantrekkelijk te maken voor de werknemer en is door haar groot succes en bijgevolg nadelige gevolgen voor de staatskas afgeschaft in 2012. De fiscale verlofspaarregeling werd ingevoerd in 2001 en vervangen in 2006 door de levensloopregeling die een uitbreiding en verbetering van de fiscale verlofspaarregeling zou moeten zijn. Deze vernieuwde regeling werd ingevoerd nadat uit evaluatie bleek dat de regeling bepaalde problemen met zich meebracht doordat het o.a. geen wettelijk recht was voor de werknemer en doordat er bij de wisseling van werkgever problemen ontstonden bij de overdracht van de spaartegoeden. De levensloopregeling moest aan deze problematiek tegemoetkomen. Ook de levensloopregeling was van korte duur doordat uit evaluatie bleek dat de regeling niet werd ingezet voor haar voordien opgestelde doelstellingen. Er waren ook minder deelnemers dan geraamd door de gecreëerde onzekerheid door de overheid over het verdere leven van de maatregel. De levensloopregeling en spaarloonregeling werden in 2012 afgeschaft met de intentie om de vitaliteitsregeling ter vervanging in te voeren. Echter, nog voor de regeling van kracht kon gaan op 1 januari 2013 heeft men de maatregel naar de 'uitgang' verwezen omwille van budgettaire redenen. Deze stelsels bestaan nog voor de werknemers en werkgevers die destijds zijn ingestapt, maar zijn uitdovend.

## II. DUITSLAND

Naast Nederland heeft ook Duitsland een traditie op het vlak van tijdspaarregelingen, al zal blijken dat de uitwerking en de benadering van de regelingen in Duitsland wel anders zijn dan in Nederland. In de Duitse literatuur spreekt men van Arbeitszeitkonten of vrij vertaald arbeidstijdrekeningen

In Duitsland is er geen algemene regeling terug te vinden rond verlofsparen. Er bestaan verschillende regelingen naast elkaar die specifiek op maat van de individuele sectoren of bedrijven zijn gemaakt.

Vooreerst wordt er een overzicht aangeboden van het Duitse debat omtrent arbeidstijden, overuren en flexibiliteit, omdat dit de achtergrond weergeeft van waaruit de verschillende spaarregelingen zijn ontstaan. Vervolgens wordt er een overzicht geboden van het reglementair kader.

### A. BELEIDSACHTERGROND

De formules van tijdsparen in de Duitse cao's moeten gezien worden tegen de achtergrond van de ruil van arbeidsflexibiliteit voor arbeidsduurverkorting. Het gaat om een ruil omdat de prioriteiten van de werkgevers en vakbonden enigszins anders liggen.<sup>22</sup>

Voor de werkgevers is arbeidstijdflexibiliteit één van de manieren om de competitieve positie van de onderneming te verbeteren. De competitiviteit van de onderneming wordt gezien als de meest effectieve manier om werkgelegenheid te behouden en te creëren. Arbeidstijdflexibiliteit laat toe in te spelen op de eisen van de cliënten en de markt.

---

<sup>22</sup> De volgende algemene schets van de belangen van de betrokken partijen komt uit de rechtsvergelijkende studie "Flexibility of working time in Europe" (EIRO, mei 1998)

Vanuit werknemerszijde stond de vermindering van de arbeidstijd sinds de jaren '80 voorop. Op het vlak van arbeidsduur was er ook een verschil te bemerken tussen West- en Oost Duitsland. In West-Duitsland is de gemiddelde arbeidsduur lager ten opzichte van Oost Duitsland.<sup>23</sup> Echter, tegenover het effect van jobcreatie staat dat de werktijdverkorting ook aanleiding kan geven tot toename van de werkdruk aangezien de werknemers de druk kunnen ervaren dat ze hetzelfde werk moeten doen, maar in minder tijd. Daarnaast zal er ook een toename van overuren ontstaan wanneer het voor de onderneming moeilijk is om bijkomende werknemers aan te werven. Het effect van arbeidstijdverkorting op de werkgelegenheid was een twistappel tussen vakbonden en werkgeversorganisaties, vooral omwille van de verhoging van de loonkost en de schaarste op de arbeidsmarkt.

Een WSI-studie<sup>24</sup> in 1998 voerde een onderzoek uit bij Duitse werknemers naar hun voorkeuren op vlak van arbeidsduurvermindering. Het besluit was dat de Duitse werknemers geen vragende partij waren voor verder werktijdverkorting en waarbij er aangegeven werd dat hun bevindingen zijn dat werktijdverminderingen aanleiding geven tot verhoogde werkdruk en overuren.

Een studie van mei 2000 van de benchmarking werkgroep van de tripartite Bündis für Arbeit, wijst er op dat tijdsparen de 2 doelstellingen van arbeidstijdflexibiliteit nastreeft:

- Het verhogen van de competitiviteit van de onderneming (prioritair voor de werkgever). Een belangrijk, deelaspect hiervan, dat specifiek voor de arbeidstijdrekeningen wordt beoogd, is het verminderen van de overuren en dus het behoud en de bevordering van de werkgelegenheid.
- Het verhogen van de greep van de werknemer op de organisatie van zijn arbeidstijd. De gespaarde tijd kan aangewend worden voor een sabbatsjaar, kinderopvang, opleiding of vervroegd pensioen.

---

<sup>23</sup> Voor 2000 is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vastgesteld bij cao, in West-Duitsland 37,4 uur (ter vergelijking: België is het 39 uur). EIRO, Working time developments – annual update 2000, maart 2000. De trend voor 2011 is dat dit licht gestegen is naar 37,7 uur. EIRO, Working time developments – annual update 2011.

<sup>24</sup> Bispinck, R., Arbeitszeitkonten, WSI-Informationen zur Tarifpolitik, februari 1998.

In 2000 bleek volgens de Duitse federale tewerkstellingsdienst (Bundesanstalt für Arbeit) dat het totaal aantal overuren enorm was toegenomen. De Duitse vakbonden hebben hier sterk op gereageerd door te stellen dat de werkgevers niet genoeg deden om de overuren te beperken. De vakbonden wezen erop dat de kost van het presteren van overuren ook kan gedrukt worden door de volledige omzetting van de overloontoeslag in bijkomende inhaalrust, met een mogelijk arbeidsherverdelend effect. De werkgevers van hun kant wezen erop dat overuren noodzakelijk zijn om flexibel genoeg te kunnen reageren op plotse toenames van de vraag, of de tijdelijke afwezigheid van werknemers te kunnen opvangen. De werkgeversorganisaties stelden voor om tijdcorridors in te voeren die de mogelijkheid geven om binnen bepaalde grenzen de arbeidstijd te laten toe- of afnemen.<sup>25</sup>

Flexibele arbeidstijdregelingen heeft men vervolgens verder uitgebreid door de invoering van tijdcorridors, de mogelijkheid om percentage van werknemers langer te laten werken dan in de cao is afgesproken aangaande arbeidstijden, de invoering van seizoensarbeid, nieuwe regelingen die het gemakkelijk maken om weekendwerk in te voeren en de invoering van arbeidstijdrekeningen.

Vanuit deze evolutie en noodzaak zijn de arbeidstijdrekeningen ontstaan in het kader van het terugdringen van het aantal betaalde overuren, in 2000 op het hoogste peil sinds 1995 omwille van de economische groei. Bovendien wordt het gezien als een manier om een flexibele overstap naar het pensioen mogelijk te maken, eventueel in combinatie met halftijds brugpensioen (om zo eventueel voor de leeftijd van 55 jaar uit het beroepsleven te stappen). Of nog, als een manier om voor een aanvullend pensioen te zorgen.

In de jaren 2003-2005 zijn in Duitsland omvangrijke arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd. De zogeheten Hartz-hervormingen beperkten de rechten van werklozen en bijstandgerechtigden fors en bevorderden de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Zo werd de duur van de werkloosheidsuitkering verkort tot maximaal 24 maanden voor personen van 58 jaar en ouder en maximaal 18 maanden voor personen jonger dan 58 jaar. Werklozen werden actiever geprikkeld om op zoek te gaan naar een baan terwijl er ook meer controle kwam op hun zoek- en acceptatiegedrag. Daarnaast werden de regels voor tijdelijke contracten, uitzendwerk en zelfstandigen zonder personeel versoepeld. In 2006 werd de duur van de werkloosheidsuitkering verder beperkt tot 18 maanden voor 55-plussers en tot 12 maanden voor personen tot en met 54 jaar en in de periode 2006 – 2010 werd de prikkel om langer te blijven werken voor ouderen ook vergroot.

---

<sup>25</sup> EIRO, januari 2001, Trade unions criticise employers over increased overtime working.

Als gevolg van al deze maatregelen zijn de prikkels om aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan vooral voor de lagere inkomensgroepen en voor oudere werknemers vergroot. Door het grotere aanbod van werkzoekende daalden de lonen, steeg de participatiegraad en daalde de werkloosheid.

Tijdens de economische en financiële crisis (2008-2009) heeft tijdsparen een prominente rol ingenomen als flexibiliseringsinstrument in tijden van economische crisis via werktijdrekening of arbeidstijdrekeningen (Arbeitszeitkonten).<sup>26</sup>

De Duits werkgelegenheid bleef tussen 2008 en 2009 relatief stabiel dankzij het op grote schaal toepassen van systemen van arbeidsduurvermindering. Flexibele werktijden op bedrijfsniveau bieden de verklaring voor de relatief geringe stijging van de Duitse werkloosheid in 2009. Diverse regelingen hebben de flexibele inzet van werknemers door de bedrijven sterk vergroot.<sup>27</sup> Veel werknemers accepteerden tijdelijke kortere werktijden met navenant minder loon of hadden via flexibele werktijdrekeningen uitgesteld loon gespaard voor slechtere tijden. Bij kortere werktijden (Kurzarbeit) krijgt de werknemer van de overheid een aanvulling van 60 % van het gemiste netto loon; de afdracht van premies door werkgevers blijft op het normale niveau, evenals de hoogte van de uitkering voor de werknemers bij eventueel ontslag. Op het hoogtepunt, in mei 2009, maakten zo'n 1,4 mln werknemers hiervan gebruik.

In dit kader hebben in Duitsland afspraken op bedrijfsniveau over flexibele werktijdrekeningen een hoge vlucht genomen: in 2009 had 50 % van de Duitse werknemers zo'n rekening.<sup>28</sup> In tijden van hoogconjunctuur werkt de werknemer extra zonder (volledige) vergoeding van zijn overuren zodat hij in tijden van laagconjunctuur korter kan gaan werken zonder navenant loonverlies. De werkgever heeft een prikkel om de werknemer aan het werk te houden zolang diens rekening nog een positief saldo laat zien en er in verhouding tot het saldo nog voldoende werk is. Bij ontslag gaat het saldo immers mee met de werknemer. Deze flexibele, praktische omgang met werktijden op bedrijfsniveau heeft een dempende invloed op de Duitse werkloosheidscyclus.

---

<sup>26</sup> Zapf, I. and Brehmer, W., Flexibilität in der Wirtschaftskrise. Arbeitszeitkonten haben sich bewährt, IAB-Kurzbericht No. 22/2010, Nuremberg, Institute for Employment Research, 2010; EWCO, European Working Conditions Observatory, Flexibel working time accounts prove their worth during the crisis, februari 2011.

<sup>27</sup> Jean-Yves Boulin en Gilbert Cette, Labour markets adjustments during the crisis : the role of working time arrangements, mei 2012.

<sup>28</sup> Deze stijgende tendens blijft, want in 2011 ligt het gebruik op 54 %. (Jaar 1999: 35 %) Het aandeel van bedrijven die gebruik maakt van deze regelingen is gestegen van 18 % in 1999 naar 34 % in 2011. Gegevens terug te vinden in: IAB-Kurzbericht 3/2013 – Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte – Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten van Peter Ellguth, Hans-Dieter Gerner und Ines Zapf.

Tijdens de economische en financiële crisis varieert het gebruik van de arbeidstijdrekeningen tussen de bedrijven sterk. Zo werden er ook heel wat arbeidstijdrekeningen op korte termijn geïntroduceerd in het bedrijf om ze dan nadien af te schaffen. Waardoor er ook een lage formaliseringsgraad is van deze arbeidstijdrekeningen. De standaard loopperiode van deze rekeningen ligt tussen de 6 maanden en 1 jaar wat zorgt dat korte termijn rekeningen een groot succes hebben in Duitsland. Voor seizoensarbeid en conjuncturele schommelingen is deze formule het meest geschikt. Slechts 2 % van de Duitse werknemers maken gebruik van lange termijn rekeningen.

Aan het succes van de flexibele arbeidsmarkt in het algemeen is er echter ook een keerzijde verbonden namelijk de inkomensongelijkheid en de armoede in Duitsland zijn de afgelopen jaren sneller gestegen dan in vergelijkbare landen. De hervorming van de arbeidsmarkt zou voor een explosieve groei van de werkende armen hebben gezorgd.

## B. REGLEMENTAIR KADER

In Duitsland bestaat er van overheidswege geen overkoepelende regeling over de voorwaarden waaraan de verlofspaarregelingen moeten voldoen. De regelingen die bestaan zijn meestal vrij sector- of bedrijfspecifiek.

### 1. Arbeidstijdwet (Arbeitszeitgesetz)

Het eerste reglementaire kader voor het tijdsparen in Duitsland is de arbeidstijdreglementering. Hierbij moet verwezen worden naar een op 1 juli 1994 in werking getreden kaderwet op de arbeidsduur die de kadervoorwaarden van een flexibeler en geïndividualiseerde arbeidstijd regelt, waarbij aan de sociale partners in de sectoren meer verantwoordelijkheid wordt opgedragen.<sup>29</sup>

De kaderwet gaat uit van een 6-daagse werkweek en een normale dag van 8 uur die tot maximum 10 uur kan oplopen op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur per dag niet hoger ligt dan 8 uur over een referentieperiode van 6 maanden die kan worden verlengd (in beginsel 12 maanden) door middel van een sectorale cao, en, onder bepaalde voorwaarden, door een ondernemings-cao. Er kan ook van de 8 urengrens worden afgeweken op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd minimum 10 uur gedurende maximum 60 dagen per jaar bedraagt.

---

<sup>29</sup> Brochure: Bundesministerium für Arbeit Und Soziales, Das Arbeitszeitgesetz, januari 2013.

De duur van de wekelijkse arbeidstijd is geregeld in sectorale cao's en uitzonderlijk, onder bepaalde voorwaarden, in ondernemings-cao's.

Meer algemeen, kan de flexibiliteit van de arbeidstijd worden vastgesteld in sectorale cao's en, onder bepaalde voorwaarden, in ondernemings-cao's.<sup>30</sup>

## 2. De Flexi-I Wet (6 april 1998) – Sociale Zekerheid

De inkomsten (geld of tijd omgerekend in geld) die op de arbeidstijdrekening worden geplaatst zijn bruto-inkomsten, aangezien de belastingen en sociale bijdragen maar zullen worden betaald bij het opnemen van de kredieturen.

In Duitsland is onderwerping aan de sociale zekerheid afhankelijk van de arbeidsrelatie, op voorwaarde dat arbeid wordt geruild voor een loon. Daarom werd bij wet voorzien dat in de verlofperiode – waarin de werknemer zijn kredieturen opneemt en niet werkt – hij toch uitkeringsaanspraken behoudt (in werking vanaf 1 januari 1998).

## 3. De Flexi-II Wet – Sociale Zekerheid en Insolventie

Op 13 november 2008 heeft het parlement (Bundestag) de Flexi – II Wet<sup>31</sup> aangenomen. De wet is in werking getreden op 1 januari 2009 als een noodzakelijke hervorming van de vorige kaderwet van 6 april 1998.

De mogelijkheid om het opgebouwde spaartegoed over te dragen naar de bedrijfspensioenregeling zonder daarvoor onderworpen te zijn aan de sociale zekerheid is afgevoerd. Echter, bestaande collectieve overeenkomsten zijn uitgesloten van deze wijziging, maar de mogelijkheid tot implementatie staat wel open.

Een andere belangrijke wijziging is dat de opgespaarde tegoeden bij het lange termijnsparen beschermd worden tegen faillissement van de werkgever van zodra het tegoed de som heeft bereikt van een jaarlijks te bepalen referentiebedrag. (2008: 2485 €)

---

<sup>30</sup> Meer informatie: K. Boonstra, R. Knecht & M.H. Schaapman, Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen, april 2004.

<sup>31</sup> Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze – Flexi – II- Gesetz.

#### 4. Sectorale of bedrijfsspecifieke uitwerking van verlofspaarregelingen

Uit studie van de WSI die de verschillende cao's heeft geëvalueerd bleek dat er geen standaardmodel van verlofspaarregelingen bestaat. Elke sector heeft zijn eigen systeem.

##### a. Uitwerking via sociaal overleg

De meeste cao's definiëren grenswaarden waarbij de maximale waarden aangeven waarbinnen de arbeidstijdregeling in debet of credit mag staan. De meeste cao's schrijven ook een periode voor waarin de rekening moet gesaldeerd zijn en deze periode varieert tussen de 6 en de 12 maanden.

Het instellen van een arbeidstijdrekening gebeurt meestal in een sector – cao (of op ondernemingsvlak, wanneer de onderneming niet behoort tot de regionale werkgeversorganisatie, of op basis van een openingsclausule in de sector-cao)

De concrete modaliteiten voor het gebruik van de rekeningen lopen uiteen, maar twee elementen worden vaak geregeld:

- Het maximale aantal kredieturen en debet-uren die een individuele werknemer kan opbouwen.
  
- De periode waarover de balans moet in evenwicht worden gebracht.

Deze regeling kan gecombineerd worden met de vaststelling van een “arbeidstijdmarge”: minimale en maximale grenzen van de duur van de arbeidstijd per dag of per week worden vastgesteld waarbinnen de schommelingsmarge van de individuele arbeidstijd ligt. Alleen de overschrijding van de grenzen doet kredieturen en debet-uren ontstaan.

De meeste cao's geven aan de ondernemingsraad medebeslissingsrecht inzake de concrete uitvoering van het tijdsparen. Slechts uitzonderlijk betrekken de sector-cao's de onderhandelaars van de cao's bij de invoering van het tijdsparen op het ondernemingsvlak.



De ondernemingsakkoorden (Betriebsvereinbarungen) bevatten bepalingen in verband met het recht van de werknemers om over hun kredieturen te beschikken. In de meeste ondernemings-cao's wordt ook het begrip overuren gedefinieerd en de voorwaarden omschreven waarin ze kunnen worden gepresteerd. De meeste cao's voorzien een regelmatige informatie van de werknemers over de situatie van hun rekening.

b. Beweegredenen van het flexibele arbeidstijdinstrument

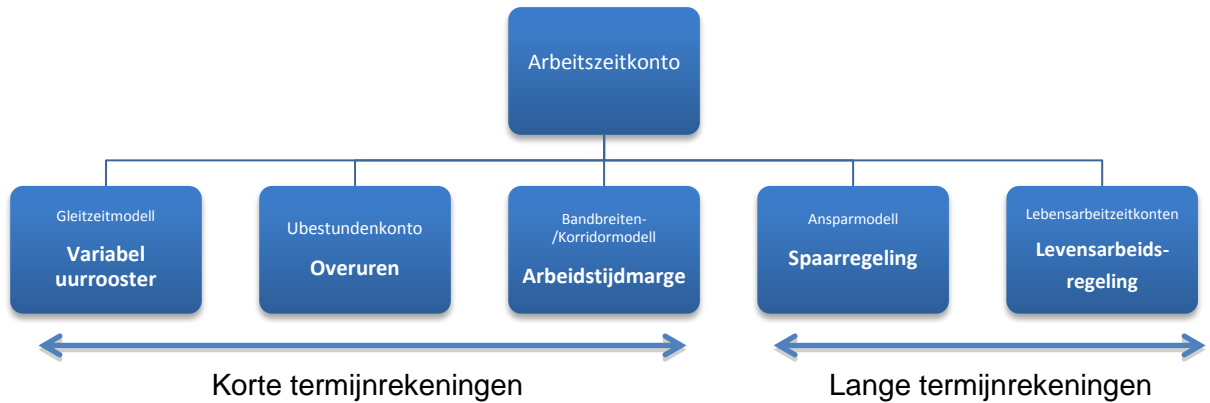
Vooraf de korte termijnregelingen, zijn erop gericht om flexibel te kunnen inspelen op de marktsituaties. Hoewel in de cao's is opgenomen dat ze ook worden ingevoerd om tegemoet te komen aan de werknemer zijn de regelingen er toch in eerste instantie om tegemoet te beantwoorden aan de vraag naar meer flexibiliteit van de werkgever.

De werknemer wordt beschermd doordat er maxima worden bepaald op het op te bouwen spaartegoed, maar aan de andere kant kan een onbeperkt op te bouwen spaartegoed ook in het voordeel van de werknemer zijn, indien deze een langdurig verlof wil opnemen.

Daarnaast kunnen de lange termijnspaarregelingen als uitstekend middel dienen om arbeid en privéleven beter te gaan combineren.

c. Overzicht soorten arbeidstijdrekeningen

Duitse auteurs maken een onderscheid in de literatuur tussen de verschillende soorten regelingen op basis van de looptijd namelijk korte of lange termijn en op basis van de specifieke kenmerken die ze vertonen.



Vooreerst wordt er een indeling gemaakt op basis van arbeidstijdregelingen op korte termijn (Kurzfristige Zeitkonten) en arbeidstijdregelingen op lange termijn (Langfristige Zeitkonten).

#### 1) Tijdsspaarrekeningen op korte termijn

Arbeidstijdregelingen op korte termijn zijn regelingen die vaak worden gebruikt in Duitse ondernemingen. Men duidt ze aan met de benaming 'op korte termijn' omdat opgespaarde tegoeden op vrij korte termijn moeten worden opgenomen, en men kan ze dus niet voor een lange periode laten staan op de rekening. Ze dienen vooral bij het opvangen van fluctuaties in de productieactiviteit, waarbij werknemers bij een minder grote vraag tijd vrijaf kunnen nemen. Bij de korte termijnrekeningen kan een onderscheid gemaakt worden tussen arbeidstijdregelingen die bestaan uit een model van variabele werkuren, een overurenmodel en een model van arbeidstijdmarge. Het model van arbeidstijdmarge of tijdcorridor biedt de meeste flexibiliteit.

Voorbeeld is een case van een Duitse producent van wetenschappelijke toestellen die in de onderneming een zogenaamd tijds corridor<sup>32</sup> invoerde;<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Binnen bepaalde grenzen de arbeidstijd laten toe- of afnemen.

<sup>33</sup> Appelbaum et al. (2002) heeft een studie uitgevoerd waarbij voorbeelden werden gezocht in Japan, Australië, Zweden, Duitsland, Nederland en Italië om een beter inzicht te kunnen krijgen in hoe werk en privéleven beter kunnen worden gecombineerd. De voorbeelden uit deze bijdrage zijn afkomstig uit deze studie. Zie onderzoek door Nick Matheus over tijdsparen in Vlaanderen, Nederland en Duitsland.

*De gemiddelde wekelijkse werkduur bedroeg 38 uur voor voltijdse medewerkers, maar de werkelijke arbeidstijd fluctueerde tussen de 32 en de 44 uur per week. Men betaald voor 38 uur. De aard van het werk was typisch projectwerk, waarbij gedurende de ontwerpfase zo'n 32 uur werd gewerkt, maar tijdens de productiefase ging de arbeidstijd omhoog tot 44 uur per week. Over een periode van twee jaar moet de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van een medewerker 38 uur bedragen. Indien deze gemiddeld wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan gaan deze extra uren naar een spaarrekening van korte termijn, en kunnen deze worden opgenomen als vrijaf (of eventueel worden uitbetaald). Indien de werknemer over deze periode van 2 jaar gemiddeld meer dan 44 uur heeft gewerkt, dan krijgt hij deze extra uren uitbetaald als overuur.*

## 2) Tijdsparrekeningen op lange termijn

### - Tijd en geldspaarregelingen

Arbeidstijdregelingen op lange termijn komen minder vaak voor in Duitsland. In tegenstelling tot regelingen op korte termijn, kunnen de opgebouwde spaartegoeden hier wel bijhouden worden voor een langere periode. Op die manier kan er ook meer gespaard worden, en bijgevolg kan dit soort van regelingen gebruikt worden voor langdurige verlofvormen zoals sabbaticals of zelfs vervroegde pensionering. De verlofspaarregeling en de levensloopregeling (verdere uitwerking zie volgend punt) zijn de modellen van arbeidstijdregelingen op lange termijn. Overdrachten van een korte termijnspaarrekening naar een lange termijnspaarrekening is ook mogelijk.

Een combinatie van een lange termijnspaarrekening en een korte termijnspaarrekening is ook mogelijk en wordt in de praktijk toegepast. Ter illustratie onderstaand een case<sup>34</sup> van een Duitse autobouwer die de twee soorten spaarregelingen invoert waarbij transfers mogelijk zijn van de ene rekening naar de andere rekening.

---

<sup>34</sup> Appelbaum et al. (2002) - onderzoek door Nick Matheus over tijdsparen in Vlaanderen, Nederland en Duitsland.

*Om massale afvloeiingen te vermijden heeft deze Duitse autobouwer in het begin van de jaren '90 de wekelijkse arbeidsduur verkort tot gemiddeld 28,8 uur. De uitwerking van de reductie van de arbeidstijd was als volgt: de eerste 9 weken werkte men 8 uur gedurende 4 dagen, en de 10<sup>de</sup> week was men vrij. De werknemers worden gedurende deze 10 weken 28,8 uur per week betaald. Indien de marktvraag groot was, kon de onderneming eisen dat de werknemers 5 dagen per week werkten. Dit ritme van 9 weken aan 40 uur en 1 week vrij, resulteerde in een 36u-week. De uren boven 28,8 worden op een tijdsspaarrekening geplaatst. Als er minder vraag was, konden de werknemers vrijaf nemen via het spaartegoed op de tijdsspaarrekening. De werknemer had ook de mogelijkheid om uren te transfereren van hun 'korte termijnrekening' (wanneer de termijn van het spaartegoed overschreden was) naar een 'middellange termijnrekening' en 'lange termijnrekening'. De middenlange termijnrekening kon maximaal 550 uur bevatten en kan worden gebruikt om vervroegde pensionering te financieren of op het einde van de arbeidsloopbaan over te gaan naar deeltijdwerk.*

Geldspaarregelingen worden veel minder toegepast dan de tijdsspaarregelingen in Duitsland. De werknemers zullen hun 'overuren sparen' in de vorm van waardepapieren (Zeitwertpapiere); deze vertegenwoordigen de tegenwaarde van de 'overuren' in geld. Deze worden beheerd door de werkgever of door een verlofspaarfonds op naam van de werknemer. De werknemers kunnen nochtans ook 'verlof kopen' door het sparen van geld uit brutoloon.

Een pionier in Duitsland op het vlak van deze arbeidstijdrekeningen is de autobouwer Volkswagen. In deze onderneming is een systeem van waardepapieren opgezet, waarbij het voor de werknemers mogelijk wordt om de uitbetalingen van overuren, ploegenpremies, extra verlofdagen en dergelijke in een speciaal fonds te storten. Dit fonds is beschermd tegen waardeverlies en kan door de werknemer vanaf 55 jaar gebruikt worden om periodes van verlof te financieren. Zodoende kunnen oudere werknemers geleidelijk aan uitstappen uit het beroepsleven.

- Verdere uitdieping: levensarbeidstijdrekeningen

De levensarbeidstijdrekeningen of naar analogie met Nederland de levensloopregeling, kunnen in Duitsland aanzien worden als een speciale vorm van lange termijn spaarrekeningen. Deze regeling is vooral gericht op het vervroegd pensioen. Het gaat om een individuele rekening waarop de werknemer een deel van het loon kan sparen, maar ook overuren en niet opgenomen verlofdagen. (combinatie van tijd- en geldsparen)

De rekening kan gebruikt worden ter vervanging van het door de overheid gefinancierde systeem van halftijds brugpensioen (Altersteilzeit) dat in 2015 zal eindigen. Daarnaast kan de rekening ook gebruikt worden om een onderbrekingperiode zoals ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof voor opleiding, ... te financieren

Om van deze rekening gebruikt te kunnen maken is er toestemming van de werkgever nodig. Het gaat aldus niet om een wettelijk recht voor de werknemer.

Er bestaat verder geen verplicht wettelijk kader waardoor ondernemingen zeer veel vrijheid hebben om aan de regeling een invulling te geven. Op ondernemingsniveau zal een kader vastgelegd worden waarbinnen vergoedingen en/of loonbestanddelen kunnen worden gespaard en worden bijkomende modaliteiten afgesproken. In grotere ondernemingen is er ook een kader cao nodig om gebruik te kunnen maken van de regeling.

d. Insolventie van de werkgever

Voor de inwerkingtreding van de Flexi-II Wet in januari 2009 moest de bescherming van de werknemers met een arbeidstijdrekening voor de insolventie van hun werkgever, voorzien worden in de cao die de arbeidstijdrekening instelt.

Het probleem hierbij was dat de meeste cao's geen voorzieningen namen om de arbeidstijdrekeningen te beschermen tegen het faillissement van de werkgever. Sommige cao's maakten vaag melding van provisies, maar enkel de sector cao's in de landbouw en tuinbouw voorzagen in de invoering van een speciaal fonds dat in het geval van faillissement zorgt voor een compensatie van het verlies van het arbeidstijdkrediet.

Bescherming tegen faillissement is zeer belangrijk, dat bewijst het voorbeeld van *Holzmann*<sup>35</sup>. In november 1999 werd duidelijk dat Holzmann op een faillissement afstevende, en als antwoord daarop werd in januari 2000 een cao afgesloten met de vakbonden om de onderneming te redden. In de cao werd onder andere opgenomen dat de werknemers 4 uur per week<sup>36</sup> extra moesten werken, en deze extra werktijden werden op een tijdspaarrekening geplaatst. De uitbetaling van de spaartegoeden zou later gebeuren in de vorm van extra verlof, op het moment dat de onderneming terug winstgevend zou zijn. Dit laatste is niet meer gebeurd, en in maart 2002 werd een procedure voor faillissement ingeleid op de rechtbank. In reactie hierop hebben de vakbonden een zaak ingespannen bij de rechtbank om compensaties te eisen voor de onbetaalde overuren die de werknemers hebben gepresteerd.

De invoering van de Flexi-II Wet zorgt voor een kader dat de werknemer beschermt tegen faillissement vanaf een jaarlijks bepaald minimum referentiebedrag.

##### 5. Algemeen besluit

In Duitsland bestaat er van overheidswege geen overkoepelende regeling van voorwaarden waaraan de verlofspaarregelingen moeten voldoen. De regelingen die bestaan zijn meestal vrij sector- of bedrijfsspecifiek gericht waardoor het ook minder evident is om globale informatie terug te vinden.

Vooreerst is het duidelijk dat de groei van het gebruik van de verlofspaarregelingen in Duitsland zeer sterk verbonden is met de discussie rond arbeidstijden, tijdsflexibiliteit en in het kader daarvan de hervormingen voor een flexibele arbeidsmarkt. De flexibele arbeidstijdrekeningen hebben ook een rol gespeeld als flexibiliseringsinstrument tijdens de economische en financiële crisis.

In Duitsland kan er een onderscheid gemaakt worden tussen lange termijn en korte termijnrekeningen waarbij de korte termijnrekeningen veel meer ingeburgerd zijn en de lange termijnrekening eerder de uitzondering. De tijdspaarregelingen hebben voor de werkgevers het voordeel dat het de extra kost (zoals extra premies voor overuren) van overuren kan drukken. Voor werknemers heeft dit als voordeel dat het invoeren van een spaarregeling ook impliceert dat arbeidstijden en overuren 'beter' geregistreerd moeten worden, waardoor men een overzicht krijgt over de werkelijk gepresteerde arbeidstijd.

---

<sup>35</sup> De Tijd – Looninleveringen bij Holzmann onder vuur, 3 december 1999).

<sup>36</sup> Tot 43 uren per week gedurende minstens 18 maanden. Een 39-urige werkweek was in de Duitse bouwnijverheid algemeen bindend verklaard.

Bij de lange termijnregelingen is de achterliggende doelstelling veel meer de combinatie arbeid- privé leven bevorderen in plaats van het verhogen van de competitiviteit van de onderneming en het behoud en bevorderen van de werkgelegenheid. Ook worden deze spaarregelingen aanzien als een middel om vervroegde pensionering te financieren. Deze regelingen leunen veel dichter aan bij de noden van de werknemer terwijl de korte termijnrekeningen meer voldoen aan de behoeften van de werkgever.

Voorheen was de insolventie van de werkgever een zwak punt bij deze regelingen omdat de werknemer geen bescherming genoot, maar door de invoering van de Flexi-II wet is aan dit zwak punt tegemoetgekomen.

### III. FRANCE

#### A. HISTORIQUE ET CONTEXTE POLITIQUE DE LA REGLEMENTATION

Issu de la pratique, où le thème d'épargne-temps a fait son apparition dans plusieurs accords d'entreprise (EDF-GDF 1993), le compte épargne-temps (C.E.T.) a ensuite été introduit dans la législation, pour le secteur privé par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 "relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise", qui a pour objet d'offrir au travailleur qui le désire la possibilité d'épargner des périodes de congé et des éléments de rémunération transformés en temps, en les capitalisant dans un compte, afin de pouvoir les utiliser ultérieurement pour financer une période de congé sans solde.

Le compte épargne-temps n'est donc pas en soi un nouveau type de congé mais un mode de financement d'un congé initialement non rémunéré, tel qu'un congé sabbatique, un congé parental, un congé pour la création d'entreprise, etc.

Le principe à la base de la réalisation de cette loi était notamment, outre de répondre au souhait des travailleurs de disposer d'une meilleure maîtrise de leur temps, que les gains de productivité pourraient être répartis entre les travailleurs sous forme de temps libre rémunéré et non uniquement sous forme de primes.

Depuis lors, de nombreuses adaptations ont été mises en place. En 1998-2000, l'adoption des lois Aubry avaient pour objectif de parvenir, par le biais d'une réduction du temps de travail et d'une réorganisation du travail, à une redistribution du travail et à la création de nouveaux emplois.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 "d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail" (Aubry I) a prévu la possibilité de consacrer à l'alimentation du C.E.T. une partie des jours de repos résultant de la réduction du temps de travail à 35 heures.

En outre, la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 "relative à la réduction négociée du temps de travail" (Aubry II) a précisé et complété le dispositif existant en matière de C.E.T. (les délais pour l'utilisation du C.E.T. ont été adaptés et les sources d'alimentation du C.E.T., ainsi que les modalités d'utilisation de celui-ci, ont été diversifiées).

La loi Fabius du 19 février 2001 a introduit la possibilité d'alimenter le C.E.T. par de l'épargne salariale disponible.



La loi Fillon du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a introduit les principes fondamentaux suivants dans la mise en place du dispositif de compte épargne temps :

- Le caractère volontaire de l'ouverture et l'utilisation du compte pour le travailleur,
- Le caractère individuel de l'ouverture et de l'utilisation du compte.

Cette loi a également introduit la monétarisation du C.E.T. (alimentation et ou gestion en argent).

Bien que les données statistiques disponibles soient partielles, il semble que le dispositif mis en place jusqu'alors était assez peu utilisé. Ce faible développement pouvait s'expliquer par le caractère trop contraignant des règles en vigueur : obligation d'une ancienneté minimum dans l'entreprise, limitation à dix jours par an des congés pouvant être affectés au compte épargne-temps et à cinq jours par an des heures effectuées au-delà de la durée collective de travail, limitation à vingt-deux jours par an des droits affectés au compte épargne-temps, obligation d'utiliser dans les cinq ans les droits inscrits sur le compte lorsqu'ils équivalent à deux mois de congés, etc.

Pour ces raisons, le dispositif du compte épargne temps a été profondément réformé par la loi du 31 mars 2005 relative à la réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise qui a simplifié et assoupli ce dispositif, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Elle diversifie les sources d'alimentation du compte épargne-temps et facilite la monétisation des droits qui y sont inscrits, c'est-à-dire leur utilisation par le travailleur pour obtenir un complément de rémunération ou leur affectation à un plan d'épargne d'entreprise ou d'épargne pension.

La loi du 31 mars 2005 a apporté une modification du régime juridique du compte épargne temps et étendu les possibilités d'alimentation et d'utilisation du C.E.T..

Elle prévoit entre autres les éléments suivants :

- Incitation à l'utilisation de l'abondement de l'employeur au C.E.T. pour financer des prestations de pension qui revêtent un caractère collectif et obligatoire ou pour alimenter une épargne pension collective,

- Suppression des plafonds et des délais d'utilisation,

Force est de constater que d'une épargne de temps originelle, le législateur a, par le biais de cette loi, glissé vers une épargne monétaire, quitte à dénaturer le dispositif mais dans le but de lui donner une plus grande attractivité.

Le glissement s'est fait par la conjonction d'un triple facteur :

- Le devenir de l'épargne du compte en cas de rupture du contrat,
- L'importance de donner un cadre plus large afin de privilégier la liberté contractuelle collective
- Et la nécessité d'une appropriation de son temps par le travailleur.

La loi du 8 février 2008 relative au pouvoir d'achat a ensuite introduit la possibilité pour le travailleur d'utiliser les droits affectés à son C.E.T. pour compléter sa rémunération.

La réforme du dispositif s'est enfin poursuivie par la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a mis l'accent sur l'assouplissement des mécanismes d'aménagement du temps de travail.

La priorité est désormais donnée à la négociation d'entreprise ou d'établissement et la passerelle vers l'épargne pension est élargie aux droits épargnés dans le C.E.T. hors abondement, dans la limite de 10 jours/an, afin d'encourager les travailleurs à se constituer une épargne pension. Une modification essentielle du dispositif apportée par cette loi consiste en la suppression des listes limitatives d'alimentation et d'utilisation du C.E.T.

En ce qui concerne le secteur public, l'épargne-temps a été introduite par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 "portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État". Cette réglementation a fait l'objet d'une réforme importante en 2009 (décret du 28 août 2009). Celle-ci, en organisant le passage d'un régime exclusivement géré sous forme de jours de congés à un régime combinant une utilisation en temps, en indemnisation et en épargne pension, avait pour but de diversifier les modes d'utilisation du C.E.T. afin d'éviter qu'une consommation massive et groupée des jours accumulés ne nuise au fonctionnement du service public.

## B. CONTENU DE LA REGLEMENTATION

### 1. Secteur privé

#### a. Notion

Le C.E.T. permet au travailleur d'accumuler des droits à un congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

#### b. Introduction d'un dispositif de C.E.T.

##### 1) Champ d'application

###### a) Entreprises concernées

Un dispositif de C.E.T. peut être appliqué dans toutes les professions et entreprises où peuvent être conclus des conventions ou accords collectifs au niveau de la branche d'activité, de l'entreprise ou de l'établissement.

###### b) Travailleurs bénéficiaires

Le C.E.T. concerne tous types de travailleurs, y compris les télétravailleurs, les travailleurs à domicile, employés de maison, concierges,...

##### 2) Nécessité d'une convention ou d'un accord collectif

Un C.E.T. ne peut être introduit que par une convention ou un accord collectif conclu, soit au niveau de la branche d'activité, soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette convention ou cet accord collectif doit préciser au moins les éléments suivants :

- les conditions et limites dans lesquelles le C.E.T. est alimenté en temps ou en argent à l'initiative du travailleur, sous réserve des congés payés pour lesquels seuls les droits au-delà de 24 jours ouvrables peuvent être affectés;
- les conditions et limites pour les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du C.E.T. ;
- les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert du C.E.T. ;
- le dispositif d'assurance ou de garantie des droits.

### 3) Caractère facultatif du C.E.T.

Le C.E.T. présente un caractère volontaire à double titre :

Tout d'abord, l'introduction d'un dispositif de C.E.T. dépend de la décision des partenaires sociaux.

Une fois le dispositif introduit, le choix d'en faire usage dépend ensuite uniquement du travailleur, qui peut choisir librement d'ouvrir un C.E.T., de l'alimenter avec un ou plusieurs des éléments indiqués ci-après et de l'utiliser lorsqu'il le souhaite.

Les partenaires sociaux peuvent cependant négocier une exception à ce principe en prévoyant une alimentation collective du C.E.T. à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

c. Sources pour l'alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. peut être crédité de deux manières, à savoir en temps ou en argent. Cependant, les partenaires sociaux ont toute liberté pour négocier les conditions et limites dans lesquelles le travailleur et l'employeur peuvent alimenter le C.E.T., la loi ne précisant plus les différents modes d'alimentation en temps ou en argent. Ils doivent cependant respecter les principes d'ordre public.

- Alimentation en temps :

\* A l'initiative du travailleur :

Dans les conditions et limites fixées par l'accord collectif, tout ou partie des jours de congés ou de repos peuvent entrer en ligne de compte pour l'alimentation du C.E.T. Il en est ainsi notamment de :

- √ la cinquième semaine de congés payés annuels ;
- √ les jours de congés supplémentaires accordés pour fractionnement ;
- √ les jours de congés ou de repos accordés au titre de l'organisation du temps de travail ;
- √ les jours de congés supplémentaires conventionnels ;
- √ les jours effectués par les cadres en sus de leurs forfaits jours ;
- √ les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires.

Sont en revanche totalement exclus du C.E.T., le repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que la contrepartie en repos au travail de nuit.

\* A l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut affecter sur le C.E.T. les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

- Alimentation en argent :

\* A l'initiative du travailleur :

L'accord collectif peut prévoir la possibilité pour le travailleur d'affecter sur le C.E.T. tout élément monétaire tel que :

- √ les heures supplémentaires ;
- √ les augmentations ou compléments de salaire de base ;
- √ les primes et indemnités conventionnelles ;
- √ tout ou partie des primes d'intéressement ;
- √ les avoirs découlant d'un plan d'épargne perçus au terme de leur période d'indisponibilité ;
- √ tout ou partie des sommes versées dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise par le travailleur ou l'entreprise.

\* A l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut affecter sur le C.E.T. les heures prestées au-delà de la durée collective de travail. Cette modalité de gestion du temps de travail permet de prévoir une affectation collective d'heures de travail.

d. Gestion et utilisation du C.E.T.

1) Gestion

Les partenaires sociaux choisissent librement les modalités de valorisation en temps et en argent des éléments affectés au C.E.T., ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte.

## 2) Utilisation

Le travailleur peut utiliser les droits épargnés sur le C.E.T. à tout moment, sans avoir à respecter un délai maximum d'utilisation. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer les conditions d'utilisation du C.E.T. Si la loi ne liste plus les différentes modalités d'utilisation des droits pour laisser toute liberté aux partenaires sociaux dans leur négociation, elle rappelle les principes d'ordre public à respecter.

Les droits épargnés sur le compte peuvent être pris sous forme de congés ou de rémunération.

### - Utilisation du C.E.T. pour financer des jours de repos ou de congés

Le C.E.T. peut ainsi être utilisé, à l'initiative du travailleur, dans les cas suivants :

- \* pour indemniser des congés non rémunérés, plus précisément en cas de congé parental, de congé pour la création d'entreprise, de congé sabbatique ou de tout autre congé non rémunéré tel que le congé pour raisons personnelles ou le congé en vue de la cessation de la carrière ;
- \* pour compenser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le travailleur choisit de passer à temps partiel de sa propre initiative dans les cas suivants : congé parental, en cas de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge ou en cas de passage d'un travail à temps plein à une occupation à temps partiel volontaire ;
- \* pour compenser une formation effectuée hors du temps de travail ;
- \* pour financer la cessation progressive ou totale d'activité de travailleurs âgés de plus de 50 ans ;

Par ailleurs, l'accord collectif peut prévoir une affectation collective des heures de travail sur le C.E.T. à l'initiative de l'employeur. Suivant les options retenues par l'accord collectif, le C.E.T. peut être utilisé comme un dispositif d'aménagement du temps de travail pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activités. L'utilisation de ces heures peut ainsi permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement au chômage temporaire.

En revanche, les jours affectés individuellement par le travailleur sur le C.E.T. ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective.

#### Indemnisation du congé

Lorsque le travailleur prend un congé, il est indemnisé pendant cette période de congé sur la base du salaire qu'il gagne au moment où il prend le congé.

L'indemnité qui est allouée au travailleur peut financer tout ou partie du congé.

Les sommes qui sont versées au travailleur lorsqu'il prend le congé sont assimilées à une rémunération et sont par conséquent soumises, lors de leur versement, aux règles normales en matière de cotisations sociales et d'impôts.

#### Statut du travailleur en congé et réintégration après le congé

Pendant toute la durée du congé du travailleur, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du travailleur pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

A l'issue du congé, le travailleur reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf à l'issue d'un congé de fin de carrière.

#### - Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Quelles que soient les stipulations de l'accord collectif, le travailleur peut toujours demander à l'employeur d'utiliser les droits affectés sur son C.E.T. pour :



- \* compléter sa rémunération ;
- \* alimenter un plan d'épargne salariale ;
- \* contribuer au financement des prestations de pension ;
- \* racheter des cotisations d'assurance pension, des années d'études ou des années incomplètes.

Cette monétisation de droit est limitée lorsqu'il s'agit de droits résultant des congés payés. En effet, seuls les jours excédant le minimum légal de cinq semaines peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération.

En d'autres termes, bien que la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés puisse être stockée sur le compte, celle-ci ne peut pas être utilisée sous forme de complément de rémunération. Seuls peuvent l'être les jours de congés supplémentaires conventionnels.

#### e. Liquidation

Le travailleur peut décider de liquider ses droits à tout moment dans les conditions fixées par l'accord collectif.

La convention ou l'accord collectif détermine les conditions de transfert d'un employeur à un autre. A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le travailleur a le choix entre deux options :

- percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis à la date de la rupture ;
- demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble de droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Les droits ainsi consignés peuvent être débloqués, à la demande du travailleur :
  - \* soit par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le C.E.T. ou un plan d'épargne salariale mis en place par son nouvel employeur,

- \* soit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En cas de décès du travailleur, les droits épargnés dans le C.E.T. sont dus aux ayants droit du travailleur décédé au même titre que le versement des arriérés de salaires ou encore les droits à repos compensateur.

#### f. Régime social et fiscal

Les sommes versées aux travailleurs provenant de la liquidation des droits affectés dans le compte épargne-temps, sont en principe soumises à charges sociales et à impôt.

Cependant, il existe des exceptions en ce qui concerne notamment les sommes provenant de l'intéressement ou de la participation ou de l'abondement de l'entreprise destiné à financer un régime de pension collectif obligatoire. Il en va de même des droits capitalisés dans le C.E.T. utilisés pour financer un plan d'épargne pour la pension.

Les sommes transférées dans le C.E.T. par l'employeur ou le travailleur échappent momentanément au paiement des charges sociales et à l'impôt car elles n'ont pas été, à cette date, effectivement perçues par le salarié. En revanche, elles sont en principe soumises à l'ensemble des charges sociales et à l'impôt au moment de leur versement, c'est-à-dire à la date où le travailleur prend son congé, obtient le rachat de ses droits ou solde son compte.

## 2. Secteur public

### a. Notion

Le compte épargne-temps permet à son titulaire d'accumuler des droits à des congés rémunérés ou de les convertir en argent, voire de les faire valoir au sein du régime additionnel de pension de la fonction publique.

b. Introduction d'un dispositif de C.E.T.

1) Champ d'application

a) Institutions concernées

Un dispositif de C.E.T. est introduit dans toutes les administrations de l'État et tous les établissements publics à caractère administratif.

b) Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un C.E.T. :

- tous les agents titulaires ;
- tous les agents non titulaires qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

2) Nécessité d'un arrêté ministériel d'exécution

Un arrêté ministériel pris après consultation du comité technique paritaire compétent détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture d'un C.E.T., ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

3) Caractère facultatif

Un C.E.T. est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

c. Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. est alimenté par le report :

- de jours de réduction du temps de travail ;
- de jours de vacances annuelles ;

- de jours de repos compensateur (à condition que cela soit prévu par arrêté ministériel).

L'alimentation du C.E.T. est toutefois soumise à une double limitation :

- le nombre de jours de vacances annuelles pris par année ne peut être inférieur à 20 ;
- lorsque le C.E.T. atteint 20 jours, les agents ne peuvent plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an.

d. Plafonnement du C.E.T.

Le nombre de jours accumulés ne peut dépasser 60 jours.

e. Utilisation du C.E.T.

1) Utilisation obligatoire des 20 premiers jours sous forme de congés

Les 20 premiers jours accumulés doivent être utilisés sous forme de congés.

Les jours accumulés au-delà de ce nombre peuvent être, en tout ou partie, utilisés au choix de l'agent.

Ceux-ci peuvent être, à la demande de l'agent :

- Indemnisés ; cette indemnisation des jours épargnés varie, en fonction de la catégorie de l'agent, entre 65 euros et 125 euros,
- et/ou maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an,
- et/ou pris en compte au sein du régime de pension complémentaire de la fonction publique pour ce qui concerne les fonctionnaires.

L'agent doit formuler son choix avant le 1er février de l'année suivante.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein du régime de pension complémentaire de la fonction publique pour ce qui concerne les fonctionnaires ;
- indemnisés, s'agissant des agents non titulaires.

## 2) Durée du congé

Aucune durée minimale n'est prévue.

### f. Possibilités d'utilisation

Les droits acquis au titre du C.E.T peuvent être exercés dès le premier jour épargné sur le C.E.T.

### g. Régime pendant le congé pris au titre du C.E.T.

Les congés pris au titre du C.E.T sont assimilés à une période d'activité. Les agents conservent ainsi leurs droits à l'avancement, à la pension et aux congés, ainsi que la rémunération qui était la leur avant l'octroi de ce congé.

### h. Mobilité

En cas de mutation, de mise à disposition, de détachement ou de placement en position hors cadre auprès d'une administration de l'État ou d'un de ses établissements publics administratifs, l'agent conserve le bénéfice de son C.E.T.

### i. Indemnisation en cas de décès

En cas de décès d'un agent titulaire d'un compte épargne-temps, ses ayants-droit bénéficient d'une indemnisation au titre des droits aux congés qu'il avait acquis.

## C. DONNÉES STATISTIQUES

### 1. Accords de branches<sup>37</sup>

On note une évolution croissante des conventions collectives instituant un compte épargne-temps depuis l'adoption de la loi de 2008 sur le pouvoir d'achat. Ainsi, neuf accords ont été conclus en 2011, contre six en 2010 et trois en 2009. Ceux-ci couvrent notamment le secteur des *vétérinaires praticiens salariés*, le secteur des *acteurs du lien social et familial* ; celui des *services de l'automobile*, le secteur des *activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie*, le secteur du *commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire* et le secteur *automobile*.

Parmi ces accords, quatre sont des avenants visant à intégrer les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des pensions qui prévoit que tout salarié peut, en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le C.E.T. pour cesser, de façon progressive, son activité.

La branches visant les *entreprises sociales pour l'habitat* et celle des *industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirop et jus de fruits* ont conclu un accord visant, pour la première fois, à inciter les entreprises de ces branches à mettre en place et à mobiliser le C.E.T. dans le cadre des mesures en faveur de la prévention de la pénibilité au travail, et en faveur de la formation professionnelle pour la seconde.

Ces accords de branche portent avant tout sur les modalités d'alimentation du C.E.T., que ce soit en temps ou en argent.

Toutes les branches privilégient une utilisation orientée vers l'indemnisation de temps non travaillés, tels que les congés sans solde ou pour convenances personnelles, les congés de solidarité, les congés de formation et les congés de fin de carrière.

Enfin, la plupart des branches prévoient la possibilité de convertir en argent des périodes de congés épargnés sur le C.E.T..

---

<sup>37</sup> Ministère du travail et de l'emploi, Bilans et rapports : la négociation collective en 2011.

## 2. Evaluation du C.E.T.

Il ressort d'une étude de la DARES (ministère de l'Emploi) que l'épargne-temps n'a que relativement peu de succès dans les conventions collectives de travail au niveau des entreprises et des établissements, en raison du caractère facultatif du dispositif qui doit être prévu par un accord collectif.

Ainsi, seul un tiers des travailleurs déclare qu'il est possible d'ouvrir un C.E.T. dans leur entreprise et, parmi eux, quatre travailleurs sur dix en possèdent un.

Sur l'ensemble des travailleurs, 12 % disposent d'un compte épargne temps.

Au niveau des branches, les salariés des secteurs financier et de l'immobilier (27%), de l'industrie (17%) et des transports (17%) sont les plus fréquemment titulaires d'un C.E.T.

Les ingénieurs et cadres de ces secteurs sont particulièrement concernés (33 % en sont titulaires), mais aussi les employés des secteurs financier et immobilier (23 %) et les ouvriers et employés de l'industrie (11 %).

Par contre, tous secteurs confondus, les ingénieurs et cadres sont plus fréquemment concernés : un quart d'entre eux est titulaire d'un C.E.T., contre 15 % des techniciens et agents de maîtrise et 7 % des employés et ouvriers.

Au niveau des entreprises, son usage est beaucoup plus répandu dans les grandes entreprises que dans les autres.

Sur ce compte, 52% des travailleurs disposent de 15 jours ou moins et 46% y ont épargné davantage. Peu, en revanche, l'ont alimenté directement en argent (10%).

Pour 43 % des salariés disposant d'un C.E.T., ce compte épargne temps leur a été affecté d'office, tandis que 35 % l'ont eux-mêmes choisi.

Parmi ces salariés, leur choix avait principalement pour but de reporter leurs jours de congés, moins souvent pour anticiper leur pension (15 %) et, plus rarement encore, pour monnayer ces jours (10 %).

Le C.E.T., en particulier lorsqu'il est affecté d'office, peut devenir ainsi un outil de modulation infra annuelle ou pluriannuelle de la durée du travail à la disposition de l'employeur.<sup>38</sup>

Les trois quarts des titulaires d'un C.E.T. en possèdent un depuis plus de deux ans au moment de l'enquête, soit avant ou au moment des réformes du dispositif en 2008.

Seuls 9 % des titulaires d'un C.E.T. ont demandé le rachat de jours en 2009. Les autres ne sont pas intéressés par cette option (31 %), ont besoin de prendre ces jours de congé (30 %) ou ne connaissaient pas cette possibilité (25 %).

Tableau 1 • Catégories de salariés, CET et rachats de jours

*En % de salariés*

	Répartition des salariés	Régime de forfait en jours	Régime de temps partiel	Régime de temps complet hors forfait en jours	Rachat de jours par l'employeur 2009	Titulaire d'un CET
<b>Secteur d'activité</b>						
Industrie .....	23	12	6	82	4	17
Construction .....	9	5	4	91	3	4
Commerce et réparation .....	19	7	18	75	2	5
Transports .....	10	6	9	85	4	17
Hébergement, restauration .....	4	2	30	68	1	2
Finances, information-communication, immobilier ..	12	23	10	67	8	27
Autres services .....	23	12	24	64	3	9
<b>Catégorie</b>						
Ouvrier .....	32	1	9	90	2	7
Employé .....	29	1	28	71	2	7
Technicien, agent de maîtrise .....	17	5	8	87	5	15
Ingénieur, cadre .....	22	44	7	49	8	26
<b>Sexe</b>						
Homme .....	59	14	4	82	4	14
Femme .....	41	7	29	64	2	10
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

Lecture : 9 % des salariés travaillent dans le secteur de la construction. Dans ce secteur, 5 % des salariés sont au forfait annuel en jours, 4 % sont à temps partiel et 91 % à temps complet hors forfait ; 4 % des salariés ont déclaré être titulaires d'un compte épargne temps (CET).

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim.

## D. CONCLUSION FINALE

Conçu pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs et la flexibilité du temps de travail, le principe du compte épargne temps est de permettre au travailleur d'accumuler des jours de congés ou une partie des compléments de rémunération sur un compte pour les utiliser plus tard.

<sup>38</sup> DARES Analyses, « [Heures supplémentaires et rachat de jours de congé](#) », juillet 2011), n°054.



Ainsi, les journées cumulées dans un compte épargne-temps peuvent être utilisées de différentes façons :

- pour indemniser un congé non rémunéré ou une formation en dehors du temps de travail ;
- pour permettre aux travailleurs en fin de carrière de partir plus tôt à la pension ou de profiter d'un temps partiel ;
- pour compléter une épargne salariale, ...

Ce dispositif a ses avantages et ses inconvénients.

Cet instrument offre ainsi l'avantage de :

- limiter la perte des jours de congés des travailleurs ;
- permettre une plus grande flexibilité du temps de travail ;
- la grande souplesse dans l'utilisation ;
- renforcer la politique sociale de l'entreprise, le C.E.T. étant présenté comme un argument de recrutement et de fidélisation du travailleur<sup>39</sup> ;
- prendre des congés accumulés afin de réaliser un projet personnel, un départ anticipé à la pension ;
- compléter la rémunération des jours, de façon immédiate ou différée, pour augmenter le pouvoir d'achat du travailleur ;
- obtenir une meilleure pension complémentaire.

Cependant, ce dispositif connaît aussi des inconvénients :

- Il peut ainsi avoir des effets pervers sur le plan budgétaire et organisationnel pour les entreprises, en permettant l'accumulation pendant plusieurs années de jours de congés non pris.
- Il peut en outre entraîner une gestion lourde des C.E.T. pour les entreprises. En raison de la souplesse du dispositif, les travailleurs peuvent multiplier les mouvements dans l'utilisation de leur compte.

---

<sup>39</sup> Adesatte, « Etude sur le compte épargne-temps dans les métiers du savoir », août 2008.

- Il peut entraîner des risques pour les travailleurs, liés à la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, en autorisant le report sur plusieurs années des jours de congés et autres temps de repos destinés notamment à compenser la pénibilité du travail, le C.E.T. pourrait, s'il est mal utilisé, porter atteinte à la santé des travailleurs.
- Il peut enfin entraîner des risques d'ordre financier pour les travailleurs, la monétarisation des temps accumulés dans la constitution d'un plan d'épargne pouvant présenter des risques financiers.

Avec un taux très faible d'utilisation du dispositif du compte épargne temps sur l'ensemble des travailleurs du secteur privé (12 %), le système d'épargne ne connaît pas un franc succès en France.

Sa faible empreinte peut être due à plusieurs facteurs :

- la faible demande des partenaires sociaux et des travailleurs et la méconnaissance du dispositif par les travailleurs ;
- le caractère facultatif du dispositif qui doit être prévu par un accord collectif ;
- la complexité de la mise en place du dispositif ;
- l'existence de réglementations connexes notamment en matière d'heures supplémentaires de congés payés, de congés d'ancienneté ;
- une gestion budgétaire difficile au niveau de l'entreprise.

-----