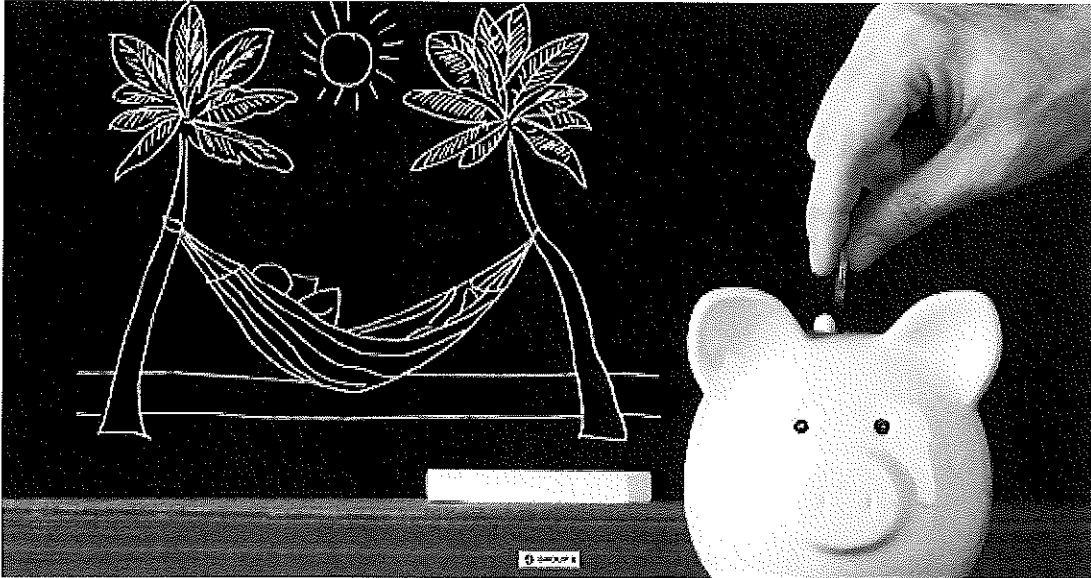


# Le compte épargne-carrière est entré en vigueur ce 1er février 2018

02.02.2018



**Depuis ce 1er février 2018, le système de l'épargne-carrière permet au travailleur d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé.**

Ce 1er février 2018, le nouveau système d'épargne-carrière introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est entré en vigueur.

## **Qu'entend-on par épargne-carrière ?**

---

Le système de l'épargne-carrière permet au travailleur qui le souhaite d'épargner du temps afin de le convertir ultérieurement en jours de congé. Le travailleur a ainsi la possibilité de gérer lui-même une partie de sa carrière en épargnant du temps afin de le prendre plus tard sous forme de congé à un moment qu'il choisit au cours de son engagement. Il peut ainsi s'accorder des moments de repos quand il l'estime nécessaire au cours de sa carrière professionnelle.

En aucune manière, le travailleur ne peut être contraint de participer à un tel système d'épargne-carrière. Le choix d'y participer ou non revient au travailleur seul.

L'employeur de son côté n'est pas obligé non plus d'organiser le système d'épargne-carrière au sein de son entreprise. Ce commentaire relatif au choix de l'employeur d'organiser ou non le système d'épargne-carrière est mentionné sur le site internet du SPF Emploi ([www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)).

## **Qui peut en bénéficier ?**

---

L'épargne-carrière ne s'applique qu'aux travailleurs et employeurs tombant sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires et les conventions

collectives de travail. L'épargne-carrière vise donc les employeurs du secteur privé et certaines institutions publiques.

## **Que peut-on épargner ?**

---

### **Des congés conventionnels et des heures supplémentaires prestées**

Les « temps » suivants peuvent être épargnés :

- les **jours de congé conventionnels** prévus par convention collective de travail, à condition que le travailleur puisse prendre ces jours librement. Il s'agit donc des jours de congé extra-légal prévus par une CCT sectorielle ou d'entreprise. Les jours de vacances annuelles légales et les jours conventionnels dont la date est fixée n'entrent pas en ligne de compte et ne peuvent donc pas être épargnés ;
- le crédit d'**heures supplémentaires volontaires** qui ne doivent pas être récupérées. Il s'agit de maximum 100 heures supplémentaires volontaires par an, sauf convention collective sectorielle contraire qui peut autoriser un maximum de 360 heures supplémentaires volontaires par an ;
- en cas d'application d'un **horaire flottant, les heures qui sont prestées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de travail** et qui, à la fin de la période de référence, peuvent être **reportées**. Ce report est fixé dans le règlement de travail à 12 heures maximum, à moins qu'une CCT sectorielle n'ait fixé un nombre d'heures de report plus important ;
- les **heures supplémentaires prestées dans le cadre d'une nécessité imprévue ou d'un surcroît extraordinaire de travail** que le travailleur peut choisir de récupérer ou non. Il s'agit de maximum 91 heures par an, extensibles à 130 heures par an via une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou via le règlement de travail, voire à 143 heures par an via une CCT sectorielle ;

### **Des primes en argent également ?**

Actuellement, seul du « temps » peut être épargné. Dans le futur, un arrêté royal pourra également autoriser un travailleur à épargner des primes en argent (par exemple la prime de fin d'année) pour les convertir ultérieurement en jours de congé payés. Il faudra alors déterminer la manière dont les primes seront converties successivement en temps et en argent et les conséquences en matière de sécurité sociale. A ce jour, un tel arrêté royal n'a pas encore été pris.

## **Comment mettre en place concrètement l'épargne-carrière ?**

---

### **L'initiative revient au secteur ou à l'employeur : il faut une CCT !**

L'initiative revient dans un premier temps au secteur par le biais de la conclusion d'une CCT sectorielle.

A défaut, l'épargne-carrière peut être implémentée par une CCT d'entreprise. Les conditions suivantes doivent cependant être réunies :

- il y a eu une saisine du Président de la commission paritaire par une organisation représentée au sein de celle-ci ou par une entreprise individuelle afin que l'épargne-carrière soit réglée au niveau sectoriel ;
- un délai de 6 mois s'est écoulé depuis cette saisine.

En d'autres termes, si la commission paritaire n'a pas fixé de cadre à l'épargne-carrière dans les 6 mois qui suivent sa saisine à ce sujet, ce cadre peut être prévu par une CCT d'entreprise. Il s'agit donc d'une procédure semblable aux nouveaux régimes de travail.

Pour les entreprises, il faut par conséquent attendre ce que les partenaires sociaux vont entreprendre dans ce cadre au niveau sectoriel avant de pouvoir entamer des démarches pour activer le système du compte épargne-carrière et l'appliquer concrètement.

## **Points qui doivent être réglés par la convention collective de travail**

Les éléments suivants doivent être réglés par la convention collective de travail :

- les périodes de temps qui peuvent être épargnées ;
- la période pendant laquelle les éléments de temps concernés peuvent être épargnés ;
- la manière dont le travailleur peut prendre ces jours épargnés.

A côté de ces trois éléments qui forment l'encadrement de l'épargne-carrière, d'autres aspects doivent également être réglés par la convention collective de travail :

- l'estimation du temps épargné. Il faut, en effet, prévoir la rémunération dont bénéficiera le travailleur lorsqu'il prendra son congé épargné (parfois plusieurs années après) ;
- la gestion de l'épargne-carrière et les garanties pour le travailleur ;
- le sort de cette épargne-carrière en cas de liquidation de la société.

## **Prise en compte de la dimension du genre**

Lors de la mise en œuvre du système d'épargne-carrière, il faut veiller à ce que les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'épargne que les hommes.

## **Transmissibilité de l'épargne-carrière au sein du secteur ?**

Si l'épargne-carrière est prévue au niveau sectoriel, la CCT sectorielle peut prévoir la transmissibilité du temps épargné au sein du secteur (cessibilité entre les employeurs du même secteur) et peut régler les conditions et modalités de celle-ci.

## **Comment gérer l'épargne-carrière ?**

---

L'épargne-carrière peut être gérée de trois manières différentes :

- soit par l'employeur lui-même. Dans ce cas, l'employeur doit également prévoir les garanties de paiement nécessaires ;
- soit par une institution externe (par exemple une banque ou une compagnie d'assurance) ;
- soit par le fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

## **Que se passe-t-il si le contrat de travail prend fin ?**

---

Si le contrat de travail prend fin et que le travailleur n'a pas eu la possibilité de prendre son épargne-carrière, il a droit au paiement intégral de celle-ci.

Ce droit au paiement vaut également si la CCT sectorielle rend possible la transmissibilité de l'épargne-carrière.

## **Entrée en vigueur**

---

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable avait initialement prévu l'entrée en vigueur du système épargne-carrière à la date du 1er août 2017 en laissant toutefois la possibilité au Roi de postposer de 6 mois cette entrée en vigueur. C'est ce qu'a fait l'Arrêté royal du 25 juin 2017 (MB du 5 juillet 2017) en reportant de 6 mois la date d'entrée en vigueur du système épargne-carrière, soit au 1er février 2018.

## **Références légales**

---

Articles 33 à 39 de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 15 mars 2017)

Arrêté royal du 25 juin 2017 portant exécution de l'article 39 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 5 juillet 2017)

Florence Wairy - Legal Advisor Sr

---