

Compte épargne-carrière

Une solution pour une meilleure
conciliation vie de famille et vie
professionnelle ?



Une production du service Etudes
et Action politique de la Ligue des familles

Février 2018

la ligue
des familles
citoyenparent

Compte épargne-carrière : quoi de neuf pour les parents ?

Résumé

L'épargne-carrière, une des mesures du plan Peeters sur le travail faisable, qui permet d'économiser des congés et du temps pour pouvoir les utiliser plus tard, a fait l'objet d'une négociation au Conseil national du travail entre les partenaires sociaux, sans succès. Faute d'un accord sur un cadre intersectoriel (commun à tous les travailleurs du pays), l'épargne-carrière pourra s'appliquer au niveau de chaque secteur ou même de chaque entreprise. La Ligue des familles regrette l'absence d'accord commun pour tous.

Fausse-bonne idée ? Épargner des congés ne va pas faciliter la vie des parents. L'expérience des Pays-Bas a montré que ce système était utilisé par une minorité de salariés, souvent à la fin de leur carrière, pour partir plus tôt à la retraite.

La Ligue des familles a identifié plusieurs risques liés à l'épargne-carrière. Il s'agit d'une mesure :

- qui ne facilite pas l'articulation vie personnelle-vie professionnelle ;
- qui renforce les inégalités entre hommes et femmes ;
- qui sape l'approche collective de la protection sociale ;
- qui présente un risque de gestion privée de l'épargne-carrière.

La Ligue des familles formule trois demandes par rapport à la mise en place de l'épargne-carrière :

- **Évaluer l'impact du dispositif**, notamment en matière d'égalité femmes-hommes, après un an ; rappelons que c'est une des raisons principales pour laquelle les Pays-Bas ont mis fin à ce dispositif.
- **Garantir son caractère facultatif** : chaque travailleur doit pouvoir y souscrire ou non.
- Donner uniquement la possibilité d'épargner les congés extralégaux, pas les heures supplémentaires, pour ne pas augmenter le temps de travail ni mettre la pression sur le travailleur.

Enfin, la Ligue des familles rappelle qu'il est important de **conquérir de nouveaux droits pour les parents sans que cela nécessite un sacrifice par ailleurs** : par exemple, mieux rémunérer les congés parentaux, rendre le congé de paternité obligatoire et l'allonger.

Table des matières

Résumé	2
Contexte.....	4
Que prévoit la loi pour le compte épargne-carrière ?	4
Un dispositif au niveau des secteurs ou des entreprises.....	4
Une gestion soit externe, soit directement par l'employeur	4
Une possibilité de transformer de l'argent en temps	4
Facultatif et évaluation par le CNT	4
Epargner des congés : des exemples européens	5
Pourquoi l'épargne-carrière ne facilitera pas la vie des parents ?	6
Une mesure qui ne facilite pas l'articulation vie personnelle-vie professionnelle	6
Une mesure qui renforce les inégalités entre hommes et femmes.....	6
Une mesure qui fragilise l'approche collective de la protection sociale.....	6
Le risque d'une gestion privée de l'épargne-carrière.....	6
Les trois demandes de la Ligue des familles	6

Contexte

La Loi sur le Travail faisable et maniable du Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, a été adoptée par le Parlement le 5 mars 2017. Elle est parue au Moniteur Belge le 15 mars 2017. Outre la mesure sur l'annualisation de la durée du travail et le quota d'heures supplémentaires volontaires, les législateurs disent vouloir donner de la flexibilité aux travailleurs et leur permettre de mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Le **compte épargne-carrière** répondrait à cet objectif, en offrant aux salariés la possibilité d'épargner des congés pour les utiliser à des moments où ils en ont besoin. La loi avait donné six mois aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT) pour s'accorder sur une Convention Collective de Travail (CCT) intersectorielle à ce sujet. Les membres du CNT se sont réunis une dernière fois fin janvier 2018 pour tenter de trouver un accord mais cette négociation a échoué. C'est donc la loi proprement dite qui s'applique.

La Ligue des familles plaide depuis longtemps pour des mesures qui améliorent l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle des parents, notamment par un renforcement des dispositifs de congés parentaux et de congé (meilleure indemnisation du congé parental, congé de paternité obligatoire, etc.).

Le Baromètre des parents 2017 a objectivé leurs besoins: 8 parents sur 10 ont des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle et 9 parents sur 10 manquent de temps au quotidien. Le risque de burn-out parental, lié en grande partie à ce manque de temps, est aussi en augmentation: plus d'1 parent sur 4 ressent un fort risque de burnout parental.

Des mesures structurelles sont nécessaires tout en prenant en compte les réalités parfois différentes des parents. Pour autant, la proposition d'un compte épargne carrière n'est pas une réponse satisfaisante pour favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Que prévoit la loi pour le compte épargne-carrière ?

Un dispositif au niveau des secteurs ou des entreprises

La loi prévoit la possibilité de mettre en place un compte épargne-carrière via une CCT sectorielle ou au niveau de l'entreprise. Il n'y a donc pas de CCT intersectorielle. Si, au sein d'un secteur, la CCT prévoit la possibilité d'une transmissibilité, le travailleur pourra passer d'une entreprise à l'autre avec ses jours de congés épargnés. Dans le cas où la CCT n'est d'application que dans l'entreprise, un travailleur qui quitte son employeur a droit au « paiement intégral de son avoir d'épargne »¹.

La loi donne une certaine liberté aux secteurs ou entreprises pour déterminer « quelles périodes de temps peuvent être épargnées, la période pendant laquelle cette épargne peut avoir lieu et la manière dont ces jours peuvent être pris par le travailleur ».

Une gestion soit externe, soit directement par l'employeur

La gestion du compte peut se faire soit par un organisme extérieur, soit par l'employeur lui-même ou par le fond de sécurité d'existence du secteur concerné. Lorsque l'employeur gère lui-même le compte, il doit prévoir les garanties de paiement nécessaires. Malheureusement, la loi ne définit pas quelles sont ces garanties. La Ligue des familles, dans son avis du 28 mars 2017, s'inquiétait des risques d'une gestion de cette épargne par un fonds privé. Nous souhaitons plutôt une gestion publique de l'épargne-carrière.

Une possibilité de transformer de l'argent en temps

Le Roi peut autoriser, via un arrêté royal, « que des primes en argent soient épargnées dans le cadre du système d'épargne-carrière pour permettre la prise de congé rémunérés ultérieurement ».

Un caractère facultatif et une évaluation par le CNT

Ce dispositif est facultatif et le travailleur n'est pas obligé d'y participer. De plus, lorsque la commission paritaire fixe la cadre, elle doit tenir compte de la dimension du genre. Enfin, une évaluation de cette législation par le Conseil national du Travail est prévue au plus tôt à partir du 1^{er} janvier 2019.

¹ « Projet de loi concernant le travail faisable et maniable », *La Chambre des représentants*, Doc54 2247/010, 23 février 2017, p.19

Epargner des congés : des exemples européens

La France et les Pays-Bas ont mis en place un dispositif d'épargne-temps avec plus ou moins de succès. La loi sur l'épargne-carrière s'inspire en partie de ces expériences étrangères tout en adaptant le système. Voici un tour d'horizon de ces dispositifs.

Pays-Bas : un dispositif abandonné en 2012

En 2006, les Pays-Bas ont instauré le *life course saving scheme (LCSS)*. « Il s'agit d'un système individuel d'épargne encouragé par la fiscalité. »² Ce dispositif « offre aux employés individuels la possibilité d'épargner pour financer des périodes de congés non payés pour diverses raisons tout en poursuivant leur relation de travail d'origine »³. L'épargnant bénéficie aussi d'un crédit fiscal par année de participation au LCSS. Le temps épargné peut être aussi converti en argent, avec l'accord de l'employeur.

Ce système a été abandonné en 2012 car il n'a pas eu l'effet escompté. De plus, les bénéficiaires ont été peu nombreux comparé aux attentes des pouvoirs publics. En effet, au total, 270 000 personnes ont utilisé ce dispositif alors que le Gouvernement envisageait 2,7 millions de participants. L'épargne a été utilisée majoritairement pour des départs anticipés alors qu'elle avait été conçue pour un allongement des carrières⁴. Les inégalités de genre ne se sont pas atténuées puisque les femmes ont utilisé ce système beaucoup plus précocement que les hommes, en général pour faire face à des impératifs familiaux⁵. La liberté de choix promue par ce système ne s'est pas concrétisée dans les faits. Enfin, le temps partiel, utilisé massivement par les femmes, n'offre pas de « marge de manœuvre pour réduire les revenus ou celui du soutien de famille »⁶.

France : un système qui ne séduit pas

Au départ, le compte épargne-temps (CET) ouvrait aux salariés « la possibilité d'épargner des périodes de congés 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 »⁷. Par la suite, ce compte épargne a fait l'objet de plusieurs réformes. Ces différentes réformes ont organisé « 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. »

Malgré des possibilités d'épargne élargies, le CET ne connaît pas un franc succès. Selon des statistiques de la DARES, 12 % des travailleurs disposent d'un compte épargne-temps⁸. L'existence de réglementations connexes sur les heures supplémentaires de congés payés, la complexité de la mise en place du dispositif ou encore une gestion budgétaire difficile pour les entreprises expliquent cette faible utilisation.⁹

² CLARINVAL, David, « Rapport sur la Proposition de Résolution instaurant un compte-carrière et une utilisation souple du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques », *Chambre des représentants de Belgique*, DOC 53- 2124, 2013, p. 20

³ « Protection sociale : aspects relatifs à la flexicurité et à l'inclusion active », Analyse MISSOC 2008, juin 2008, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13275&langId=fr>, p.22

⁴ CLARINVAL, David, « Rapport sur la Proposition de Résolution instaurant un compte-carrière et une utilisation souple du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques », *Chambre des représentants de Belgique*, DOC 53- 2124, 2013, p.12

⁵ DELSEN, Lei, SMITS, Jeroen, « The Rise and Fall of the Dutch Savings Schemes », Netspar, Discussion Papers 02, 2014, p.15

⁶ CLARINVAL, David, *ibid.*, p.21

⁷ CNT, *Avis n°1862 – Compte-carrière individuel*, Annexe 2, 16 juillet 2013, p.39

⁸ *Ibid.*, p.54

⁹ *Ibid.*, p.57

Pourquoi l'épargne-carrière ne facilitera pas la vie des parents ?

Une mesure qui ne facilite pas l'articulation vie personnelle-vie professionnelle

Avec le compte épargne-carrière, un parent qui a besoin de plus de temps pour ses enfants devra d'abord travailler davantage et faire une croix sur certains congés. Or de nombreux parents ont des enfants assez tôt dans leur vie professionnelle. Ils ont donc besoin de dispositifs permettant de mieux concilier famille et travail avant même d'avoir eu l'occasion d'épargner des congés.

Une mesure qui renforce les inégalités entre hommes et femmes

Les expériences aux Pays-Bas et en France ont montré que les femmes épargnent du temps et des congés pour s'occuper des tâches familiales et ménagères. Les hommes, eux, vont plutôt utiliser ce bas de laine en fin de carrière. En outre, 45% des travailleurs sont à temps partiel. Comment dès lors épargner du temps dans ces conditions ? En effet, aux Pays-Bas, les employés à temps partiel ont beaucoup moins participé que les employés à temps plein¹⁰. Travaillant moins d'heure qu'un temps plein, ils ont moins la possibilité d'épargner des congés ou des heures supplémentaires.

Une mesure qui fragilise l'approche collective de la protection sociale

Les mesures telles que le congé parental, le crédit-temps ou le congé de paternité participent à une approche collective de sécurité sociale. Ce n'est pas le salarié qui doit financer son congé mais c'est la collectivité qui prend en charge le fait qu'à un moment donné, le travailleur doit se retirer temporairement du marché du travail.

Avec le compte épargne-carrière, la logique est inversée. Le travailleur doit gérer et « financer » lui-même ses congés. Il devient actionnaire de son temps. Il doit évaluer le meilleur moment et gérer en bon « père de famille ». Par ailleurs, le compte épargne-carrière n'est **pas accessible de la même manière à tous les salariés**. Les exemples étrangers montrent que ce sont plutôt les personnes qui jouissent déjà d'une certaine liberté au travail (cadres supérieurs âgés) qui bénéficient de cette disposition¹¹.

Le risque d'une gestion privée de l'épargne-carrière

Rien n'est encore prévu et arrêté sur la façon dont ces comptes vont être gérés. On parle d'assurances privées, de fonds privés ou d'une gestion publique. Une gestion privée du compte pose des problèmes de sécurité et de fiabilité. Et fait peser un grand risque sur les travailleurs et les parents. Par ailleurs, le rendement de ce compte doit être défini pour éviter que les bénéficiaires perdent de l'argent.

Les trois demandes de la Ligue des familles

Dans la mesure où ce dispositif sera mis en œuvre, la Ligue des familles tient à exprimer trois demandes aux partenaires sociaux qui le négocieront au niveau des secteurs ou des entreprises afin de limiter ses effets négatifs pour les familles :

- **Évaluer l'impact du dispositif**, notamment en matière d'égalité femmes-hommes, après un an ; rappelons que c'est une des raisons principales pour laquelle les Pays-Bas ont mis fin à ce dispositif.
- **Garantir son caractère facultatif** : chaque travailleur doit pouvoir y souscrire ou non.
- Donner uniquement la possibilité d'épargner les congés extralégaux, pas les heures supplémentaires, pour ne pas augmenter le temps de travail ni mettre la pression sur le travailleur.

Enfin, la Ligue des familles rappelle qu'il est important de **conquérir de nouveaux droits pour les parents sans que cela nécessite un sacrifice par ailleurs** : par exemple, mieux rémunérer les congés parentaux, rendre le congé de paternité obligatoire et l'allonger.

¹⁰ DELSEN, Lei, SMITS, Jeroen, « The Rise and Fall of the Dutch Savings Schemes », Netspar, Discussion Papers 02, 2014, p.15

¹¹ CLARINVAL, David, « Rapport sur la Proposition de Résolution instaurant un compte-carrière et une utilisation souple du crédit-temps, de l'interruption de carrière et des congés thématiques », *Chambre des représentants de Belgique*, DOC 53- 2124, 2013, p. 21

Février 2018

Matthieu Paillet
m.paillet@liguedesfamilles.be
sous la direction de Delphine Chabbert

Avenue Emile de Béco, 109 1050 Ixelles
02/507 72 11
 **Le Ligueur des parents**

info@liguedesfamilles.be
www.liguedesfamilles.be
 **@LigueDfamilles**

**la ligue
des familles**
citoyenparent