

Question de Mme Fabienne Winckel au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le plan social chez ING et les critiques à l'encontre des mesures à l'égard des plus de 55 ans" – 20/6/2017

Fabienne Winckel (PS): Monsieur le président, monsieur le ministre, l'entreprise ING connaît des moments difficiles et les dirigeants ont prévu un plan de restructuration. D'ici à 2021, 3 500 départs sont prévus, dont moins de 1 000 licenciements secs. Une politique d'entreprise favorise les départs des 55 ans et plus, avec une proposition de conditions avantageuses. Le jour même où les conventions collectives étaient signées entre les syndicats et la direction, vous avez déclaré vouloir faire analyser les accords sociaux afin de pointer d'éventuelles discriminations liées à l'âge. Monsieur le ministre, avez-vous effectivement fait analyser les accords sociaux chez ING? Qu'en est-il ressorti? Des discriminations liées à l'âge ont-elles été soulevées? Pourriez-vous faire le point, dans les limites de vos compétences, relativement au dossier de restructuration de la société ING? Le CEO d'ING a expliqué récemment que les travailleurs de 55 ans et plus, touchés par les mesures avantageuses liées aux départs, auraient un décompte et une simulation de ce qu'il en adviendrait. Ces employés devraient déclarer leur opinion sur ces conditions durant le mois de juin. En savez-vous plus? Comment ce plan social progresse-t-il?

Kris Peeters, ministre: J'ai effectivement fait part de ma désapprobation concernant le plan social d'ING qui dispense les travailleurs âgés de prestations tout en leur laissant percevoir une partie de leur salaire. Je transmettrai à la commission l'avis que j'ai demandé. La loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination indique qu'en matière de relations de travail, il n'y a pas de discrimination fondée par l'âge lorsque le but est légitime et que les moyens sont appropriés et nécessaires. Selon l'arrêt de la Cour européenne de Justice du 16 octobre 2007, une loi qui prévoit la mise à la retraite de travailleurs à partir d'un certain âge dans le but de lutter contre le chômage n'est pas discriminatoire.

Dans le même sens, cette haute juridiction a également admis que les législations nationales prévoient une fin automatique du contrat de travail lorsqu'un certain âge est atteint.

En 2008, la Cour du travail de Gand a également jugé qu'une différence de traitement basée sur l'âge peut être justifiée, si elle a pour objectif de limiter au maximum le nombre de licenciements secs. Même si je n'y suis pas favorable, la mesure inscrite dans le plan social d'ING ne semble dès lors pas discriminatoire. Il convient de préciser que le régime proposé par ING ne s'applique qu'aux travailleurs qui optent volontairement pour celui-ci. De plus, la CCT d'ING stipule que les travailleurs peuvent être affectés à d'autres postes, tout en conservant leur salaire. La CCT respecte par conséquent les procédures de la loi Renault. Nous préparons actuellement une modification de la loi, visant à compliquer la mise en inactivité de travailleurs plus âgés, en étendant, par exemple, le champ d'application des cotisations DECAVA. Des entreprises telles qu'ING et ENGIE envoient ainsi un très mauvais signal aux autres travailleurs comme aux entreprises incapables de financer un tel plan. Je ferai examiner ce point par le gouvernement au cours des prochaines semaines.

Fabienne Winckel (PS): Monsieur le ministre, si j'entends bien, cela n'est pas considéré comme une discrimination. En conséquence, il m'apparaît que rien ne changera pour le cas d'ING. Lorsque vous estimez que la mesure n'est pas bonne et que vous voulez adapter la réglementation, cela concerne donc les futures fermetures d'entreprises. Sommes-nous bien d'accord que dans le cas d'ING rien ne changera? C'est donc une bonne nouvelle pour les travailleurs. J'estime que toutes les mesures visant à réduire les licenciements secs au maximum sont de bonnes mesures d'autant plus si l'entreprise est favorable à adopter ce type de plan. Nous savons qu'en Belgique, les chiffres sont très bas. Ils sont les plus bas d'Europe concernant les travailleurs de plus de 55 ans. Nous savons aussi que cette tranche a

le plus de difficultés à être insérée sur le marché de l'emploi. Vous désirez allonger le temps de carrière. Si vous modifiez la loi lorsque des plans sociaux sont adoptés par les entreprises pour obliger les travailleurs à rester sur le marché du travail, alors qu'en l'espèce aucune charge ne pèsera sur les comptes de l'État étant donné que l'entreprise supporte l'entièreté des coûts, je ne comprends pas et ne peux vous suivre tant qu'aucune mesure n'est prise dans le but d'améliorer la situation sur le marché de l'emploi des travailleurs plus âgés. Je crois plutôt que c'est une bonne mesure de considérer que cela n'est pas discriminatoire et que cela soulagera vraiment les travailleurs. Car en l'occurrence, je ne vois pas ce qui est négatif. Premièrement, la charge revient à l'entreprise et, deuxièmement, les travailleurs sont volontaires. Je ne peux qu'encourager ce type de procédure lorsque des plans sociaux se déroulent dans les entreprises.

Kris Peeters, ministre: Je comprends votre position, madame Winckel. Cependant, ces propos sont un peu bizarres, parce que, comme je l'ai bien souligné, il n'est pas possible d'organiser cela pour chaque entreprise, comme on le fait pour ING ou ENGIE. Ce sont des entreprises très riches qui ont la possibilité de payer. Mais n'oublions pas la solidarité entre les travailleurs. Il y a des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises aussi, dans des secteurs qui ne sont pas en position de faire cela. J'espère que, pour vous aussi, cet aspect de solidarité entre les travailleurs existe; il n'est pas du tout possible pour tous les travailleurs d'avoir un régime comme celui qui existe au sein d'ING.

Fabienne Winckel (PS): Monsieur le ministre, je suis tout à fait d'accord. Je suis, bien évidemment, pour la solidarité entre les travailleurs. Cela dit, à partir du moment où une entreprise peut payer des plans sociaux, comme c'est le cas ici, pourquoi s'en priver? Veuillez m'excuser, mais quand on a 55 ans, il est vraiment compliqué de se relancer professionnellement. Par conséquent, je ne vois sincèrement pas où se situe le problème. De surcroît, la Cour européenne de justice et la justice belge vont dans ce sens. Dès lors, je vous encourage à ne pas modifier la réglementation en ce domaine.