**Vraag van de heer Wim Van der Donckt aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de thuiszitpremie van 55-plussers bij ING België"**

Wim Van der Donckt (N-VA):

Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ING België besliste onlangs de komende vijf jaar 3 000 van haar 9 000 banen te schrappen. Om zoveel mogelijk ontslagen te vermijden, biedt de bank 1 500 van haar werknemers die ouder zijn dan 55 jaar de mogelijkheid om 60 % tot 80 % van hun loon te behouden zonder dat zij moeten werken tot hun pensioenleeftijd. U hebt zich daar in het verleden al zeer negatief over uitgelaten. U beschouwde het als een verkeerd signaal en zei dat deze regeling ingaat tegen de doelstelling van deze regering om iedereen langer te doen werken.

U hebt uw administratie gevraagd om te onderzoeken of er in deze zaak al dan niet sprake is van discriminatie op basis van onder andere de leeftijd. Dat juridisch onderzoek is klaar en daaruit blijkt dat de vertrekregeling met behoud van het gros van het loon niet discriminerend zou zijn. Dat liet u dan ook weten aan de heer Eric Van Den Eynden, de CEO van ING België.

Het resultaat van dit onderzoek kan uiteraard belangrijke gevolgen hebben voor andere bedrijven. Het energiebedrijf ENGIE Electrabel liet weten dat het 116 werknemers ouder dan 53 jaar thuis zal laten met behoud van een groot deel van hun loon.

Mijnheer de minister, ten eerste, waarom meent u dat er geen sprake is van discriminatie, onder meer op basis van leeftijd?

Ten tweede, kunnen wij een kopie krijgen van het juridisch onderzoek dat in casu werd gevoerd, alsook van de brief die u richtte aan de heer Eric Van Den Eynden?

Ten derde, vreest u niet dat nog meer bedrijven dit voorbeeld zullen volgen?

Ten vierde, is een dergelijke houding van deze bedrijven niet in tegenspraak met het regeerakkoord en met de positieve ingesteldheid dat menselijk kapitaal het belangrijkste onderdeel is van een onderneming?

Ten vijfde, is het niet uit te sluiten dat bedrijven dergelijke regelingen in de toekomst zullen aanwenden om de zogenaamde wet-Renault te ondergraven?

Ten zesde, hebt u uw administratie reeds opdracht gegeven om te onderzoeken of een mogelijke wetswijziging soelaas kan bieden om dergelijke praktijken in de toekomst te vermijden?

Hierbij aansluitend, u zult ongetwijfeld al gehoord hebben dat ING beslist heeft haar Recordkantoren af te stoten.

Wat zal er gebeuren met die 488 kantoren? Hebt u er enig idee van hoeveel personeel daar tewerkgesteld is? Ongeveer 1 000? Wat zijn de vooruitzichten voor deze werknemers? Zijn er reeds ontslagen aangekondigd?

Is er desbetreffend overleg geweest tussen de sociale partners?

Ik ben benieuwd naar uw antwoord.

Minister Kris Peeters:

Mijnheer de voorzitter, collega's, het sociaal plan van ING voorziet in maatregelen die toelaten dat werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, vrijgesteld worden van het leveren van arbeidsprestaties, met behoud van een bepaald bedrag aan loon, tot het ogenblik dat zij met pensioen gaan.

U hebt gelijk, mijnheer Van der Donckt, ik heb, toen dat nieuws bekend raakte, mijn afkeuring laten blijken. Ik vond dat geen goede evolutie en geen goede maatregel, maar een minister is gebonden aan wetten en uitspraken van hoven. Ik heb dus direct aan mijn administratie gevraagd om te onderzoeken of die maatregel als een discriminatie beschouwd kon worden. De vragen naar informatie zal ik u bezorgen. Wat ik heb ontvangen, zal ik u bezorgen. Het advies is gegeven.

Op basis van artikel 12, § 1, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, maakt een direct onderscheid gebaseerd op leeftijd in arbeidsbetrekkingen geen discriminatie uit wanneer dat wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het beleid inzake werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. U kunt daar een rechtvaardiging voor vinden in die richting.

Zich steunend op dat principe heeft het Europees Hof van Justitie geoordeeld dat een nationale wetgeving die erin bestaat dat werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt met pensioen worden gestuurd met als doel de werkloosheid te bestrijden geen discriminatie uitmaakt. Dat staat in een arrest van 16 oktober 2007.

Dat hoge rechtscollege gaf eveneens toe dat de nationale wetgevingen in een automatische beëindiging van het arbeidscontract voorzien wanneer een bepaalde leeftijd wordt bereikt.

Dat is een arrest van 12 oktober 2010.

Uiteindelijk heeft dit Hof in het arrest-Age Concern England geoordeeld dat het verplicht op pensioen stellen op de leeftijd van 65 jaar ook geen discriminatie uitmaakt. Er is dus heel wat rechtspraak in die richting.

Op het vlak van de Belgische rechtspraak heeft het Arbeidshof van Gent geoordeeld dat een verschil in behandeling op basis van leeftijd, door het feit dat naar aanleiding van een collectief ontslag enkel de werknemers van 55 jaar en ouder werden ontslagen, objectief en redelijkerwijs kan worden gerechtvaardigd. Het verschil in behandeling heeft als doel de sociale gevolgen te beperken en zo veel als mogelijk het aantal naakte ontslagen te verminderen door maximaal gebruik te maken van het brugpensioen. Dat is een arrest van 22 oktober 2008.

Aan de hand van die wettelijke basissen en op basis van die uitspraken lijkt de maatregel van het sociaal plan, die een leeftijdsgrens bevat vanaf dewelke de werknemer wordt vrijgesteld van het leveren van arbeidsprestaties met behoud van loon, niet discriminatoir. Ik zeg wel “lijkt”, want ik meen dat het belangrijk is te onderstrepen dat zo’n maatregel objectief en redelijkerwijs kan worden gerechtvaardigd als hij toelaat naakte ontslagen te vermijden en de werkloosheid te beperken. Deze leeftijdsgrens is vastgesteld overeenkomstig de leeftijd waarop men met pensioen kan gaan, terwijl het wettelijk vastleggen van een maximale leeftijd om met pensioen te gaan geen discriminatie uitmaakt.

Ik wil nogmaals onderstrepen dat ik persoonlijk geen voorstander ben van dit stelsel dat oudere werknemers op inactiviteit plaatst. Het akkoord bij ING bepaalt wel dat dit stelsel op vrijwillige basis zal worden ingevoerd, wat betekent dat het aantal werknemers dat er een beroep op doet veel kleiner zal zijn dan het aantal werknemers dat de onderneming moet verlaten. Bovendien bepaalt de cao van ING dat de betrokken werknemers met behoud van hun loon elders kunnen worden tewerkgesteld waar zij hun expertise ter beschikking kunnen stellen.

De procedure voorzien in de wet-Renault werd gevolgd. Het is precies in het kader van dit overleg dat deze cao tot stand is gekomen.

Mijn administratie onderzoekt een wetswijziging waardoor het op nonactief plaatsen van oudere werknemers wordt bemoeilijkt. Dit kan bijvoorbeeld door de DECAVA-bijdragen, verschuldigd in het kader van het SWT-stelsel, uit te breiden naar deze vorm van non-activiteit van oudere werknemers.

U verwijst naar ENGIE Electrabel. Ook dat is ons bekend. Ik denk niet dat vele bedrijven zich de luxe kunnen veroorloven van te zeggen: blijf maar thuis, we zullen u wel betalen. Bedrijven als ING en ENGIE Electrabel die dat wel doen, geven een verschrikkelijk slecht signaal aan de rest van de werknemers en aan de andere bedrijven die dat financieel niet kunnen en waarvan de werknemers er dan ook niet voor in aanmerking komen.

Wij zullen de volgende dagen en weken, al dan niet in superministerraden en begrotingsbesprekingen, dit punt dan ook op tafel leggen.

Wim Van der Donckt (N-VA):

Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Ik kijk uit naar het verdere verloop van het dossier.