

ING offre une fin de carrière dorée, plutôt qu'aménagée

EMPLOI BNP Paribas et Axa se sont également séparés de leurs quinquas

- Les salariés d'ING âgés de 55 ans et plus seront payés pour rester chez eux.
- Une décision qui va à l'encontre de la logique déployée par le gouvernement.
- Un tel gaspillage était pourtant évitable.

La mesure a de quoi choquer ou faire rêver, selon le point de vue adopté. Dans le cadre de son plan de restructuration, ING propose à 1.500 salariés âgés de 55 ans et plus de rester chez eux jusqu'à l'âge légal de la retraite, en étant rémunérés.

« Il s'agit d'une dispense de prestation, explique Philippe Samek, permanent CNE pour le secteur bancaire. Les gens percevront de 60 %, pour les salaires les plus élevés, à 80 %, pour les plus bas. Cela permet à l'employeur de ne pas s'embarrasser à répondre aux critères sur les prépensions. »

La mesure est à peine plus radicale que celles adoptées précédemment lors des restructurations menées chez l'assureur Axa et chez BNP Paribas. Dans les différents cas, les salariés âgés d'au moins 55 printemps sont priés de quitter physiquement l'entreprise. L'intérêt ? Une réduction du coût salarial pour l'employeur. « Rémunérer un travailleur à 60 ou 80 % de son salaire net équivaut à un coût d'un peu plus de 50 % du salaire brut », calcule Jean Hindriks, professeur d'économie à l'UCL.

Ces décisions surprennent car elles vont à l'encontre de la volonté affichée par le gouverne-



La digitalisation du secteur tertiaire a incité ING à se priver de l'expérience de ses travailleurs âgés, plutôt que de les former. © PETER HILZ

ment idéologique. Le gouvernement n'a rien mis en place pour accompagner les fins de carrière, il a juste reculé l'âge de la retraite et saqué dans les crédits-temps. »

Un constat sur lequel le rejoint partiellement Jean Hindriks. « C'est une mesure choquante, s'indigne-t-il. Cela reflète l'étendue du gaspillage. » Pour le professeur d'économie de l'UCL, membre de la commission qui avait été chargée de réfléchir à une réforme de notre système des pensions, cette situation démontre l'inadéquation des normes sociales belges par rap-

port à la problématique des fins de carrière. « En Belgique, la courbe salariale augmente trop vite après 50 ans, observe-t-il. Et il y a trop peu de formations mises en place pour les travailleurs plus âgés, notamment pour les former aux nouvelles technologies. » Une lacune qui représente une menace potentielle pour notre économie, où le secteur tertiaire (les banques et assurances, notamment) repré-

sente une part importante de l'activité. « L'obsolescence des quinquagénaires s'accroît, s'inquiète l'expert. Aujourd'hui, elle se situe à 55 ans ; demain, elle sera à 50 ans. » Pour l'enseignant, le gouvernement n'est toutefois pas le seul responsable. « Les rémunérations et la formation professionnelle sont du ressort des partenaires sociaux, signale-t-il en désignant le « Groupe des dix » où ces questions doivent être abordées. Mais jusqu'ici, ils ont préféré négocier des augmentations de salaires. »

Tout n'est pas perdu pour autant, insiste l'expert, citant l'exemple des pays d'Europe du Nord, où l'effort en matière de formation des quinquas est trois fois supérieure à celui de la Belgique. « Il faut réfléchir à un système prévoyant une réduction du temps de travail des plus âgés, avec adaptation de la rémunération, afin de permettre une sortie progressive de la vie professionnelle. Mais il ne faut surtout pas renoncer à utiliser l'expérience, les connaissances et le carnet d'adresses de ces travailleurs. » ■

PASCAL LORENT

PROJET PILOTE

Experience@work, passeur de compétences

Quitter l'univers des grandes entreprises pour achever sa carrière dans une PME à finalité sociale (ou autre), avec le sentiment d'être utile à la collectivité, c'est le projet développé par une plate-forme baptisée Experience@work.

La SCRL est née en 2015, à l'initiative de Proximus, AXA et KBC, en collaboration avec le bureau de consultation Hazel Heartwood. Il s'agissait de permettre à ces trois sociétés d'offrir une fin de carrière aménagée à leurs salariés les plus âgés, à condition que ceux-ci en fassent la demande. Et d'ainsi répondre à un besoin de compétences de structures plus petites, dans l'incapacité de rémunérer des profils affichant les titres, la compétence et l'ancienneté des personnes concernées. Concrètement, le salarié est

détaché par la société A au sein d'une entreprise B. Il conserve sa rémunération, payée par son employeur A. Mais celui-ci reçoit en contrepartie une contribution de B correspondant au salaire sectoriel pour un travailleur affichant dix années d'ancienneté (moins un prélèvement de la plateforme). Tout le monde est gagnant.

Et la formule séduit. « Depuis son lancement, sept autres grandes entreprises ont rejoint le trio de départ, explique Inge Janssens, managing director d'Experience@work. Et en 2016, nous avons proposé 260 offres d'emploi. » Celles-ci ont débouché sur le détachement d'une cinquantaine de travailleurs dans des entreprises à finalité sociale mais également des PME et des spin-off. Et après une année de fonctionnement, deux salariés seulement ont choisi de rebrousser chemin.

P.L.T



« L'obsolescence des quinquas s'accroît. Demain, elle sera à 50 ans » JEAN HINDRIKS (UCL)

ment fédéral (et le précédent) d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés et de reculer l'âge de sortie du marché du travail. « Ici, on ne touche pas au taux d'emploi puisque les travailleurs restent sur le payroll de l'entreprise, signale le permanent syndical. Pas plus qu'au taux de chômage. » Quant à la ligne de la majorité suédoise sur les fins de carrière, le permanent n'y croit guère : « C'est un dis-

Le dossier de Karin Gérard confié à Mons

JUSTICE La cour d'appel de Mons désignera un magistrat-enquêteur

La Cour de cassation, siégeant en chambre du conseil, a décidé de confier à la cour d'appel de Mons le dossier relatif à la présidente de la cour d'assises de Bruxelles, Karin Gérard, sur laquelle pèsent, à l'estime du parquet général de Bruxelles, des soupçons de faux et de tentative d'escroquerie.

Karin Gérard avait été victime le 5 janvier 2016 d'une violente



procédure, comme le prévoit la procédure, à la Cour de cassation, qui avait le choix soit de classer l'affaire sans suite, soit de la renvoyer devant une autre cour d'appel pour « traitement ».

La cour d'appel de Mons devra donc, au sens de cette seconde option retenue, désigner en son sein un magistrat instructeur dont le rapport, une fois finalisé, sera renvoyé devant la Cour de cassation, à laquelle il appartient

avocats, M^e Jean-Pierre Buyle. A ce jour, la magistrate n'a pas encore été auditionnée sur les soupçons qui pèsent sur elle et qu'elle conteste. Selon son avocat, Karin Gérard avait subi, lors de son agression, un important traumatisme crânien expliquant l'altération de sa mémoire des faits. Il réfute les imputations d'escroquerie, les bijoux de la magistrate étant assurés complètement, même en cas de

22927320

RIE LE VIF/L'EXPRESS

