



Point de  
contact national  
Belgique

Point de contact national belge  
pour les Principes directeurs de l'OCDE  
à l'intention des entreprises multinationales.

## Communiqué du Point de Contact National belge - 14 juillet 2016

### Evaluation Initiale de la circonstance spécifique Etex – Building and Wood Workers' International (BWI)

#### Le PCN belge offre ses bons offices

*Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sont des recommandations des Gouvernements à leurs entreprises, quel que soit le lieu où elles exercent leurs activités.*

*Ces recommandations portent sur plusieurs domaines comme la publication d'informations, les droits de l'homme, l'emploi et les relations professionnelles, l'environnement, la lutte contre la corruption, les intérêts des consommateurs, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. En outre, les concepts de la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement et de la diligence raisonnable (« due diligence ») ont été introduits.*

*Il appartient aux différents Points de contact nationaux chargés du suivi de mettre en œuvre ces Principes directeurs.*

*En Belgique, le Point de contact national (PCN) est présidé par un représentant du service public fédéral Economie et a une composition tripartite, comprenant les partenaires sociaux, les représentants des différents services publics fédéraux et les gouvernements régionaux.*

*Le rôle du PCN est, notamment, de contribuer à la résolution des questions soulevées dans des circonstances spécifiques. Le PCN facilitera l'accès à des moyens consensuels et non conflictuels tels que la conciliation ou la médiation.*

Les Points de Contact Nationaux (PCN) belge et argentin pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ont été saisis le 29 février 2016 conjointement par deux syndicats *Building and Wood Workers' International (BWI)* et son affilié *Ceramica Workers' Union of the Republic of Argentina (FOCRA)* d'une circonstance spécifique visant les activités de l'entreprise *Ceramica San Lorenzo* filiale de l'entreprise belge *Etex* en Argentine. Cette évaluation initiale du PCN belge n'implique pas de jugement sur le fait que l'entreprise *Etex* ait transgressé ou non les Principes directeurs de l'OCDE.

#### 1. Présentations des faits et des circonstances chronologiquement

Le groupe *Etex* compte 120 usines dans 42 pays produisant des revêtements de façades, des panneaux de construction, des matériaux pour toiture et des carreaux céramiques. En Argentine, le groupe compte quatre usines : *Puerto Madryn*, *Azul*, *Villa Mercedes* et *San Juan* représentant environ 24% de part de marché dans le pays.

Le 27 octobre 2015, conformément au droit du travail en Argentine, l'entreprise *Ceramica San Lorenzo* engage auprès du Ministère du Travail le processus préventif de crise concernant la fermeture d'une ligne de production de revêtements céramiques et le licenciement de 180 travailleurs de l'usine *Plant Azul*.

A la date du 30 novembre 2015, les quatre usines employaient un total de 953 collaborateurs. Entre le 28 octobre 2015 et le 11 janvier 2016, date de la fin de la conciliation par le Ministère du Travail au niveau fédéral, huit réunions ont été organisées sans aboutir à une résolution s'achevant par le début d'une grève qui durera 26 jours.

A l'issue de cette conciliation, 117 employés ont accepté de rejoindre un plan de départ proposé par l'entreprise. 63 salariés restent sans solution.

Entre le 22 janvier 2016 et le 14 avril 2016, une seconde conciliation a été organisée au niveau de la province de Buenos Aires par la Ministère du Travail, un total de 11 réunions a été tenu sans aboutir à une résolution s'achevant de nouveau par le début d'une grève.

Le 14 avril 2016, aux termes de cette seconde conciliation concernant les 63 travailleurs restants, 37 seront repris par l'entreprise sur d'autres lignes de production et 26 seront licenciés avec le même plan de départ proposé au 117 autres employés en janvier 2016.

A la date du 25 avril 2016, les quatre usines employaient un total de 785 collaborateurs dont 209 chez *Plant Azul*.

Le 16 mai 2016, l'entreprise accepte de réemployer les 26 salariés licenciés à l'issue de la deuxième conciliation pour une durée de six mois.

## **2. Recommandations des Principes directeurs visés par la saisine**

D'après la saisine, les demandeurs dénoncent la violation des cinq éléments suivants :

- Absence de consultation préalable et de coopération avec les syndicats ;
- Absence d'information concrète et précise sur la situation financière de l'entreprise ;
- Non-respect du droit à la négociation collective en l'absence de négociations constructives ;
- Absence de mise en œuvre d'une diligence raisonnable ;
- Non-respect des droits de l'homme.

Ces éléments font référence aux chapitres suivants des Principes directeurs :

### Chapitre II : Principes généraux

*10. Exercer une diligence raisonnable fondée sur les risques, par exemple en intégrant cette dimension dans leurs systèmes de gestion des risques, afin d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les incidences négatives, réelles ou potentielles, décrites dans les paragraphes 11 et 12, et rendre compte de la manière dont elles répondent à de telles incidences. La nature et la portée de la diligence raisonnable dépendent des circonstances propres à une situation particulière.*

*11. Éviter d'avoir, du fait de leurs propres activités, des incidences négatives dans des domaines visés par les Principes directeurs, ou d'y contribuer, et prendre des mesures qu'imposent ces incidences lorsqu'elles se produisent.*

*14. S'engager auprès des parties prenantes concernées en leur donnant de réelles possibilités de faire valoir leurs points de vue lorsqu'il s'agit de planifier et de prendre des décisions relatives à des projets ou d'autres activités susceptibles d'avoir un impact significatif sur les populations locales.*

### Chapitre III : Publication d'informations

*1. Les entreprises devraient s'assurer de la publication, dans les délais requis, d'informations exactes sur tous les aspects significatifs de leurs activités, de leur structure, de leur situation financière, de leurs*

*résultats, de leur actionariat et de leur système de gouvernement d'entreprise. Ces informations devraient être fournies pour l'entreprise dans son ensemble et, s'il y a lieu, par branche d'activité ou zone géographique. Les politiques de publication d'informations des entreprises devraient être adaptées à leur nature, à leur taille et au lieu de leur implantation, en tenant compte du coût, de la confidentialité et d'autres considérations relevant de la concurrence.*

*2. Dans leurs politiques de publication d'informations, les entreprises devraient (sans que la liste suivante soit limitative) prévoir de publier des informations détaillées concernant :*

*a) leurs résultats financiers et leurs résultats d'exploitation ;*

*b) leurs objectifs ;*

*{...}*

*f) les facteurs de risque prévisibles ;*

*g) les questions relatives aux travailleurs et aux autres parties prenantes ;*

#### *Chapitre IV : Droits de l'homme*

*1. Respecter les droits de l'homme, ce qui signifie qu'elles doivent se garder de porter atteinte aux droits d'autrui et parer aux incidences négatives sur les droits de l'homme dans lesquelles elles ont une part.*

*2. Dans le cadre de leurs activités, éviter d'être la cause d'incidences négatives sur les droits de l'homme ou d'y contribuer, et parer à ces incidences lorsqu'elles surviennent.*

*4. Élaborer une politique formulant leur engagement à respecter les droits de l'homme.*

*5. Exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en fonction de leur taille, de la nature et du contexte de leurs activités et de la gravité des risques d'incidences négatives sur ces droits.*

#### *Chapitre V : Emploi et relations professionnelles*

*1. b) Respecter le droit des travailleurs employés par l'entreprise multinationale de mandater des syndicats et des organisations représentatives de leur choix afin de les représenter lors de négociations collectives, et d'engager, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces représentants, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi.*

*2. b) Communiquer aux représentants des travailleurs les informations nécessaires à des négociations constructives sur les conditions d'emploi.*

*c) Fournir aux travailleurs et à leurs représentants les informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.*

*3. Promouvoir les consultations et la coopération entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur des sujets d'intérêt commun.*

*6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter à leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs travailleurs, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de leurs travailleurs et, le cas échéant, les autorités nationales compétentes et coopérer avec ces représentants et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable. Compte tenu des circonstances particulières dans chaque cas, il serait souhaitable que la direction en avertisse les intéressés avant que la décision définitive ne soit prise. D'autres moyens pourront être également utilisés pour que s'instaure une coopération constructive en vue d'atténuer les effets de telles décisions.*

*8. Permettre aux représentants habilités de leurs travailleurs de mener des négociations sur les questions relatives aux conventions collectives ou aux relations entre salariés et employeurs et autoriser les parties à*

*entreprendre des consultations sur les sujets d'intérêt commun avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur ces questions.*

### **3. Prise de position de l'entreprise multinationale**

Suite à sa rencontre avec le groupe *Etex* du 25 avril 2016, le PCN a demandé à recevoir des éléments complémentaires qui lui sont parvenus le 13 mai 2016. Dans cette évaluation initiale le PCN belge ne s'exprime pas sur l'exactitude des informations apportées par l'entreprise *Etex*.

Le groupe *Etex* précise que le dialogue social et la restructuration sont entièrement guidés par la direction de *Ceramica San Lorenzo (CSL)*.

D'après l'entreprise *Etex*, sa filiale en Argentine a été obligée de procéder à une restructuration en raison des pertes au cours de ces dernières années. Le plan de restructuration était nécessaire pour assurer la survie de *CSL*.

*Etex* est un groupe assez décentralisé qui accorde une large autonomie aux différentes entreprises qui font partie de celui-ci. D'après la multinationale, une telle structure est la mieux adaptée au marché des matériaux de construction qui est très localisé parce que les méthodes de construction varient d'un pays à l'autre. La décision de restructurer a donc été prise par la direction locale en Argentine.

L'entreprise *Etex* a donné son accord pour couvrir les frais de la restructuration à hauteur d'un certain montant, l'indemnité de départ était variable en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il a également été proposé un accompagnement et une assistance à la recherche d'emploi.

### **4. Procédure suivie par le PCN belge**

Depuis la réception de la circonstance spécifique à la date du 29 février 2016, le PCN belge a mené les activités suivantes :

- Le 3 mars 2016, le PCN a accusé réception de cette saisine auprès des deux syndicats, le PCN a également pris contact avec le PCN Argentin pour indiquer qu'il se tenait prêt à mener la saisine.
- Le 4 mars 2016, suite à un premier échange téléphonique avec l'entreprise *Etex*, le PCN lui a transmis la saisine et l'a invité à un premier entretien que l'entreprise a préféré suspendre à une date ultérieure arguant qu'il était préférable d'attendre la fin de la concertation sociale, sous l'égide du Ministère du Travail de l'Etat de Buenos Aires.
- Le 19 avril 2016, le PCN a recontacté l'entreprise *Etex* pour à nouveau solliciter une rencontre.
- Le 25 avril 2016, Le secrétariat du PCN et son président ont rencontré M. Karel De Wilde et M. Rolf Van Rompaey de l'entreprise *Etex*, des informations complémentaires concernant le groupe et la situation en Argentine ont été échangées
- Le 3 mai 2016, le secrétaire général du syndicat *Building and Wood Workers' International* adresse un courrier aux PCN belge et argentin indiquant que la situation en Argentine se détériore avec la grève des travailleurs depuis le 15 avril 2016. Le syndicat renouvelle également sa volonté d'entrer en médiation sous les bons offices du PCN belge.
- Le 10 mai 2016, après plusieurs prises de contacts infructueuses, le PCN argentin répond indiquant qu'il se tient à la disposition du PCN belge.
- Le 11 mai 2016, le PCN adresse quatre questions complémentaires à l'entreprise *Etex* (voir compte rendu réunion du 25/04/2016).
- Le 13 et le 23 mai 2016, l'entreprise *Etex* apporte des éléments complémentaires au dossier.
- Le 27 mai 2016, le PCN belge informe son homologue argentin qu'il va mener la saisine, le secrétariat de l'OCDE en est également informé.
- Le 28 mai 2016, le PCN invite les deux syndicats porteurs de la saisine à un entretien à Bruxelles.

- Le 3 juin 2016, le PCN belge s'entretient par téléphone avec le syndicat *BWI*, représentant également son affilié *FOCRA* en Argentine. Le syndicat renouvelle sa volonté d'entrée en médiation sous les bons offices du PCN belge.
- Le 23 juin 2016, le syndicat *BWI* envoie des informations complémentaires au PCN comprenant un récapitulatif des événements en Argentine jusqu'à la date du 20 juin 2016.
- Le 28 juin 2016, le PCN se réunit en comité d'évaluation<sup>1</sup> pour discuter de la recevabilité de la circonstance spécifique.

## 5. Considérations du PCN sur l'évaluation initiale

A partir des Lignes directrices de procédure des Principes directeurs de l'OCDE ainsi que de son Règlement d'Ordre Intérieur, le PCN belge a tenté de répondre aux éléments suivants dans son évaluation initiale :

### a) Identité de la partie concernée et intérêt dans l'affaire

La *FOCRA* est reconnue comme syndicat au niveau national en Argentine, le syndicat est également membre de la *BWI* pour qui il représente l'un de ses affiliés. De plus, le syndicat *BWI* a déjà porté plusieurs circonstances spécifiques pour ses affiliés auprès d'autres PCN. En tant que représentant des travailleurs au sein de l'entreprise *Ceramica San Lorenzo*, la *FOCRA* a été invitée et a participé aux réunions de conciliation initiées au niveau fédéral puis régional comme en attestent les procès-verbaux de ces réunions. Il n'y a dès lors aucun doute sur l'identité des parties concernées et leurs intérêts dans l'affaire.

### b) Compétence du PCN belge

D'après les Principes directeurs de l'OCDE, la demande doit être déposée dans le pays dans lequel la présumée violation a été commise. L'Argentine n'est pas membre de l'OCDE mais en tant que signataire de la déclaration sur l'investissement le pays s'est engagé à disposer d'un Point de Contact National fonctionnel. Par ailleurs, les porteurs de la saisine demandent explicitement que le PCN belge mène la saisine car ils allèguent que la décision a été prise en Belgique. Enfin, le fait que le siège principal de l'entreprise multinationale concernée soit situé en Belgique vient s'ajouter aux arguments allant dans ce sens.

### c) Champs d'application des Principes directeurs de l'OCDE et contenu matériel de la demande d'examen

L'examen vise à définir si la demande entre dans le champ d'application des Principes directeurs de l'OCDE et si elle a été faite de bonne foi. La saisine est effectivement précise et détaillée, à la demande du PCN des éléments complémentaires ont été envoyés. Les présumées violations des Principes directeurs sont clairement citées avec les chapitres à partir de l'édition 2011.

### d) Cadre juridique et procédures parallèles

L'article 26 des commentaires sur les procédures de mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE stipule clairement que « *les PCN ne doivent pas décider que les questions ne justifient pas un examen plus approfondi simplement parce que des actions parallèles ont existé, sont en cours ou pourraient être menées par les parties concernées* ». Le PCN évalue cependant dans chaque cas particulier si son activité de

---

<sup>1</sup> Le comité d'évaluation est composé des membres suivant du PCN : le Président du PCN, le secrétariat du PCN, le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, la Fédération des Entreprises de Belgique, la Fédération Générale du Travail de Belgique accompagnée d'un expert, la Confédération des Syndicats Chrétiens, la région Flamande et la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

médiation pourrait contribuer à résoudre les questions soulevées sans avoir de conséquences négatives pour les parties engagées dans ces autres procédures.

Le PCN belge constate que la première conciliation initiée auprès du ministère du travail au niveau fédéral est terminée depuis le 11 janvier 2016 sans aboutir à une résolution satisfaisante pour les deux parties. La deuxième conciliation initiée auprès du ministère du travail de la province de Buenos Aires est terminée depuis le 14 avril 2016 sans aboutir à une résolution satisfaisante pour les deux parties.

#### **e) Contribution à l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE**

Lors du traitement de saisines, le PCN belge offre une plate-forme de dialogue et d'échange entre les parties impliquées, en vue de les aider à résoudre le conflit qui les oppose. Le PCN belge pense qu'il peut contribuer à l'efficacité des Principes directeurs de l'OCDE dans le sens qu'il aidera à clarifier les responsabilités de l'entreprise *Etex* envers sa succursale en Argentine.

### **6. Conclusion**

Le PCN belge s'est réuni le 28 Juin 2016 et sur la base des considérations présentées ci-dessus et un avis favorable du comité d'évaluation décide de proposer ses bons offices aux parties prenantes pour faciliter un dialogue établi à partir de termes de références acceptés par les parties prenantes. Le PCN belge pense que ce dialogue peut aider à clarifier les responsabilités de l'entreprise *Etex* dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE envers sa succursale en Argentine et ses employés.

Selon les informations reçues et l'avis du comité d'évaluation. Le PCN devrait conduire dans le cadre des Principes directeurs et durant la médiation aussi une réflexion sur les responsabilités de l'entreprise envers ses entreprises affiliées en général.

Conformément aux procédures du PCN, la médiation restera confidentielle durant tout son déroulement et s'achèvera par un communiqué final qui sera rendu public et publié sur le site internet du PCN.