



Cadres chez 3M à Zwijndrecht, Gert Hooftman et Nancy Lommelen ont osé s'attaquer à la discrimination qui n'autorisait pas les cadres à faire partie de la délégation syndicale.

Cadres et droits syndicaux

Un combat historique chez 3M

Les cadres ont le droit de faire partie de la délégation syndicale. C'est ce qu'a conclu la Cour du travail d'Anvers (1). Il s'agit d'un arrêt fondamental parce que la situation est souvent différente en pratique. Deux cadres de l'entreprise 3M de Zwijndrecht, Gert Hooftman et Nancy Lommelen, ont osé mettre le feu aux poudres et s'attaquer à cette discrimination. Après l'échec d'une tentative de conciliation au niveau de la commission paritaire, ils ont porté le litige devant les tribunaux. Témoignage.

Quelles ont été vos motivations au départ?

Gert: Notre employeur refusait d'ouvrir la délégation syndicale aux cadres. En conséquence, les cadres n'avaient pas de forum pour discuter avec la direction de problèmes individuels de travailleurs cadres et nous ne pouvions pas négocier de conventions collectives de travail pour l'ensemble du groupe des cadres. En conséquence, Nancy et moi, qui sommes des cadres tous les deux, mettions des questions spécifiques aux cadres à l'ordre du jour du conseil d'entreprise, mais nous faisons face à un mur. La direction rejetait les points que nous avançons, arguant qu'il s'agissait de dossiers individuels qui ne relèvent pas du conseil d'entreprise. Lorsque nous demandions que les questions soient abordées par la délégation syndicale, nous nous heurtons au veto de la direction.

La direction pouvait-elle ainsi exclure les cadres de la délégation syndicale?

Gert: La direction se basait sur une CCT sectorielle de 1999 qui, à la demande d'Essenscia (la fédération belge du secteur de l'industrie chimique et des sciences de la vie), a exclu les employés non barémisés (c'est-à-dire les cadres) de la concertation sociale. 3M se cachait donc derrière la fédération sectorielle. Cette attitude va à l'encontre de la manière dont 3M se profile à l'extérieur, comme une entreprise qui prend ses responsabilités sociales. La multinationale a souscrit au Pacte mondial des Nations unies, qui stipule explicitement que tous les travailleurs ont le droit de s'associer et de mener des négociations collectives. Le site internet y fait clairement référence, mais l'engagement ne s'applique manifestement pas aux cadres belges.

Combien de cadres trouve-t-on chez 3M Zwijndrecht?

Nancy: Sur les 142 employés, 108 ont le titre de cadres, soit 76 %. Jusqu'en 2016, j'étais déléguée syndicale pour les employés, mais je suis alors devenue cadre, comme d'autres travailleurs, et je n'ai plus pu faire partie de la délégation syndicale. À mes yeux, nous sommes de faux cadres. Suite à mon changement de statut, je n'ai pas obtenu davantage de responsabilités. Au contraire. Une partie de nos responsabilités au niveau de la planification ont été transférées vers la Suisse. Nous avons même perdu des avantages: on ne peut pas introduire d'heures supplémentaires, on a deux jours de réduction du temps de travail en moins, etc. Ce nouveau statut de cadre n'est pas synonyme d'avantages réels. Ceux-ci sont réservés aux cadres supérieurs.

Comme la direction refusait toute concession, vous vous êtes tournés vers la commission paritaire pour une procédure de conciliation. Comment s'est-elle déroulée?

Gert: Pas bien du tout. Je me suis rendu sur place, mais j'ai été récusé par le représentant d'Essenscia. Il a refusé de commencer la réunion aussi longtemps qu'un repré-

(1) Voir «Des droits syndicaux aussi pour les cadres», dans *Syndicaliste* n° 937 p.13 du 30 janvier 2021.

sentant des cadres de l'entreprise était présent. C'est comme si, dans un procès, seuls les avocats pouvaient être présents, mais pas le demandeur.

La tentative de conciliation a échoué. Vous avez alors porté l'affaire devant les tribunaux...

Nancy: C'était notre ultime espoir. Nous avions déjà tout essayé, sans succès. Je pense que la direction avait surtout peur que nous voulions conclure des CCT. À ce niveau, les écarts sont importants entre les ouvriers et les employés-cadres. Les ouvriers, qui négocient une CCT tous les deux ans, bénéficient par exemple du remboursement de la franchise de l'assurance-hospitalisation. Ils reçoivent des échelles et ont plus de jours de congé d'ancienneté et d'âge. Les seuls avantages que nous avons pu imposer pour les employés-cadres, ce sont les chèques-repas et l'indemnité vélo. C'était très important pour nous. Pour se rendre au travail en vélo, nous ne faisons pas moins d'efforts que les ouvriers. Manger est tout aussi cher pour les employés que pour les autres catégories de personnel. Ça n'a rien à voir avec le statut. Pour faire passer ces différences, la direction explique qu'un système de «pay for performance» qui s'applique aux employés-cadres leur offre des augmentations de salaire et des salaires plus variables s'ils atteignent des objectifs donnés. Ces arguments ne tiennent pas la route. Les employés-cadres plus anciens ont déjà atteint le maximum de leur échelle salariale. Ils ne peuvent donc pas obtenir d'augmentations, quelles que soient leurs prestations et la manière dont elles sont évaluées.

La direction de 3M Zwijndrecht et l'organisation patronale Essenscia ont fait chou blanc auprès du tribunal en invoquant une CCT sectorielle qui prévoit que les employés non barémisés, c'est-à-dire les cadres, ne peuvent pas faire partie de la délégation syndicale...

Gert: Ils ont effectivement utilisé cet argument lors de la procédure pour obtenir raison, mais le tribunal l'a réfuté.

Nancy: Essenscia voulait remettre en question l'ensemble de la CCT. Ils estimaient que si un point est retiré alors qu'il a été négocié, il faut aussi revoir le reste. Sinon, il n'y a plus d'équilibre. Le tribunal n'a pas été dans ce sens et a estimé que seule la discrimination illégale des cadres devait être supprimée de la CCT.

Faites-vous maintenant partie de la délégation syndicale? Le jugement a-t-il été exécuté?

Gert: L'arrêt date du 13 janvier 2021, mais il devait encore être notifié, ce qui a pris un peu de temps. Dans l'intervalle, nous avons transmis notre candidature par recommandé à la direction. Pour les employés-cadres, nous avons choisi de désigner un employé barémique et deux cadres pour la délégation syndicale. Cette composition a été acceptée par 3M Zwijndrecht. Nos collègues du siège central de Diegem ont aussi posé leur candidature pour être intégrés dans la délégation syndicale en tant que cadres, mais la

«3M se cachait derrière la fédération sectorielle.»
Gert Hooftman



direction a refusé, arguant que l'arrêt ne s'applique que pour 3M Zwijndrecht et pas pour toute l'entreprise.

L'arrêt ne concerne que 3M Zwijndrecht?

Gert: Oui. Le tribunal du travail ne peut se prononcer que sur des conflits au sein d'une seule unité technique d'exploitation. Toutefois, l'arrêt prend clairement position: si, dans n'importe quelle entreprise, des cadres ne sont pas autorisés à faire partie de la délégation syndicale, il est question de discrimination par rapport aux autres travailleurs. L'arrêt fait toutefois la distinction entre le personnel de direction et les travailleurs, et estime que le personnel de direction est exclu de la délégation syndicale car il peut lui-même décider de nombreuses choses.

Comment avez-vous pu convaincre le tribunal de cette discrimination?

Nancy: Nous avons pu réfuter tous les arguments de l'employeur selon lesquels il n'est pas question de discriminations. Ainsi, sur la base des rapports du conseil d'entreprise, nous avons pu montrer que nous n'étions pas autorisés à présenter des dossiers liés aux cadres. La direction prétendait le contraire. Nous ne pouvons pas utiliser le réseau de 3M pour diffuser des informations au personnel. Nous ne sommes pas autorisés à envoyer un mail. Si nous proposons d'organiser une enquête, nous devons attendre des mois et les questions sont rédigées de manière à ne pas arriver aux résultats que nous souhaitons. Le panneau d'affichage syndical est situé à un endroit où personne ne passe. Et si nous voulons organiser une assemblée du personnel, ce n'est pas possible.

Essenscia a adopté une position dure. Avez-vous peur de conséquences pour d'autres entreprises?

Nancy: Oui, nous le craignons.

Gert: La situation diffère très fort selon les entreprises. Dans certaines entreprises, surtout de l'industrie pharmaceutique, on trouve évident que les cadres

puissent faire partie de la délégation syndicale. Chez Pfizer, par exemple, cela ne pose aucun problème. D'autres entreprises, par contre, ont une peur bleue ou une image caricaturale des syndicats.

Nancy: Il y a aussi des entreprises où, lors des négociations, les mêmes avantages sont octroyés aux cadres qu'aux autres catégories de personnel, même s'ils ne participent pas à la concertation sociale. L'engagement syndical des cadres n'y a donc pas la même importance.

Gert: Chez nous, les relations entre les différentes catégories du personnel et les représentants du personnel sont bonnes. Nous sommes dans le même bateau. Nous organisons toujours ensemble des réunions préparatoires avant les organes de concertation.

C'est vous qui avez été à l'avant-plan dans ce dossier. Les autres syndicats étaient-ils aussi impliqués?

Gert: Les trois syndicats se sont constitués partie civile et nous nous sommes consultés régulièrement. Dans l'entreprise, les autres syndicats n'ont toutefois plus présenté de candidats pour les employés et les cadres aux dernières élections sociales. Pour les ouvriers, les trois syndicats sont présents. Nous sommes parfois interpellés par des travailleurs affiliés à un autre syndicat, qui essaient d'obtenir gain de cause par notre intermédiaire. Peu importe pour



«Si une entreprise affirme que ses travailleurs sont ce qu'elle a de plus précieux, elle doit savoir ce que vivent les travailleurs.»
Nancy Lommelen

nous. Nous aidons tous ceux qui ont des questions ou font face à un problème.

Avez-vous été interpellés par des cadres d'autres entreprises suite à cet arrêt?

Gert: Oui, même en-dehors du secteur. Nos nouveaux élus ont reçu de nombreuses questions au cours de leurs formations.

Vous avez osé prendre des risques. Si vous aviez su au départ ce que ça représentait, auriez-vous fait?

Nancy et Gert: (sans aucune hésitation) Oui.

Gert: Un militant doit pouvoir s'affirmer. Mon grand rêve, c'est que 3M Zwijndrecht soit un jour élu meilleur employeur. Pas pour une question de relations publiques, mais parce que les travailleurs d'ici seraient vraiment contents.

Nancy: La direction devrait se rendre compte que nous voulons simplement les meilleures solutions pour le personnel et l'entreprise. Nous voulons que les règles du jeu soient justes, que les travailleurs puissent défendre leurs droits sans risquer des sanctions. C'est là que nous devons jouer notre rôle d'intermédiaires. Si une entreprise affirme que ses travailleurs sont ce qu'elle a de plus précieux, elle doit savoir ce que vivent les travailleurs.

| Propos recueillis par Patrick Van Looveren |

3M Zwijndrecht

3M Zwijndrecht fait partie d'une multinationale américaine. L'usine de Zwijndrecht produit notamment des colles pour les rubans adhésifs Scotch®, des caoutchoucs synthétiques de haute qualité pour l'industrie chimique et automobile et des réfrigérants pour le secteur électronique. À Zwijndrecht, 3M a aussi un laboratoire de recherche et de développement et un centre de formation et d'expertise.

D'après les dernières élections sociales, 3M Zwijndrecht compte 160 ouvriers, 34 employés et 108 cadres (qui sont aussi des employés d'un point de vue juridique). Autrement dit, 75 % des personnes occupées chez 3M Zwijndrecht avec un contrat d'employé étaient privées de délégation syndicale.

