

A V I S N° 1.571  
-----

Séance du mercredi 18 octobre 2006  
-----

Prévention des vols et contrôles à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail

x                    x                    x

2.096-1

## **A V I S N° 1.571**

---

**Objet** : Prévention des vols et contrôles à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail

---

Par lettre du 4 octobre 2004, Monsieur P. DEWAEL, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant une modification de l'article 8, § 6 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

Cette disposition porte sur les contrôles de sortie réalisés par des personnes légalement habilitées à exercer le contrôle.

Le Conseil a confié l'examen de ce point à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis le 18 octobre 2006 l'avis unanime suivant.

x

x

x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

Par lettre du 4 octobre 2004, Monsieur P. DEWAEL, vice-premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, a saisi le Conseil d'une demande d'avis concernant une modification de l'article 8, § 6 de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

Cette disposition prévoit la possibilité de procéder à des contrôles à la sortie. Cette faculté a été introduite par une loi du 7 mai 2004. Le législateur souhaitait en effet adapter un certain nombre de points de la loi du 10 avril 1990 aux besoins du secteur du gardiennage et de la sécurité.

Cette législation fixe de manière absolue les conditions dans lesquelles des personnes peuvent être contrôlées par des personnes légalement habilitées à exercer le contrôle à la sortie d'un lieu. Elle établit également les modalités qui doivent en tout état de cause être respectées lorsque de tels contrôles sont effectués. Cette législation est d'ordre public et a pour objet d'offrir, en ce domaine, aux justiciables la protection et la sécurité juridiques nécessaires.

### **II. POSITION DU CONSEIL**

#### **A. Considérations préliminaires**

Le Conseil a examiné la proposition de modification de la loi du 10 avril 1990 précitée. Il a pu bénéficier au cours de ses travaux des éclaircissements et suggestions formulés par des représentants du Cabinet et de l'Administration de l'Intérieur, ainsi que de représentants de l'Administration de l'Emploi.

Le Conseil constate en premier lieu que le projet de modification législative a notamment pour objectif de lutter contre le phénomène de vol dans les entreprises et les lieux de travail. Il estime que le vol est un comportement inacceptable en général mais également dans l'entreprise et le lieu de travail et qu'il convient d'adopter des mesures appropriées.

Le Conseil estime que le projet de loi qui lui a été soumis pour avis ne permet pas de répondre aux préoccupations des interlocuteurs sociaux en cette matière. Le Conseil propose par conséquent d'adapter la loi actuelle afin de rendre possible la solution qu'il a élaborée en collaboration avec le Cabinet du Ministre de l'Intérieur pour permettre aux interlocuteurs sociaux de conclure une convention collective de travail (projet en annexe II). Cette dernière poursuivra les objectifs suivants :

- d'une part, préciser les normes de droit existantes concernant les contrôles de sortie qui visent à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi que les concrétiser au niveau de leur applicabilité aux travailleurs et
- d'autre part, faire en sorte que les contrôles de sortie des travailleurs se passent d'une manière conciliable avec les normes de base qui garantissent le droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

Le Conseil remarque également que le projet de loi vise le contrôle à la sortie et n'affecte pas les principes et les règles de la protection de la vie privée au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, le Conseil estime que la prévention menée dans les entreprises en matière de vol et les contrôles éventuels doivent répondre aux principes de légalité, de finalité, de transparence et de proportionnalité.

Ainsi, le principe de légalité requiert que toutes les limitations au respect de la vie privée soient fixées dans une norme juridique. Celle-ci doit donc fixer les possibilités d'effectuer des contrôles moyennant le respect de normes strictes.

La finalité doit être exclusivement la protection des biens de l'employeur, des travailleurs et des tiers situés dans l'entreprise ou le lieu de travail par la prévention ou le constat de vol de biens dans l'entreprise ou le lieu de travail.

La proportionnalité signifie que les contrôles ne peuvent être menés de façon incompatible au regard de la finalité qu'ils poursuivent. Ils doivent revêtir un caractère adéquat, pertinent et non excessif au regard de la finalité poursuivie. Le contrôle à la sortie ne peut porter que sur des biens pertinents vis-à-vis de leur objectif légal.

La transparence implique une clarté pour les travailleurs et les tiers pouvant faire l'objet d'un contrôle et par conséquent, la nécessité de prévoir une information claire, effective et régulière et en particulier à l'égard des travailleurs, il faut prévoir un mécanisme d'information et de consultation.

Le Conseil indique que la convention collective de travail qu'il conclura, d'une part confirmera ces principes et définira la manière dont ils doivent être appliqués par rapport aux contrôles à la sortie et d'autre part, fixera les modalités et procédures de ces contrôles, à savoir en particulier l'information et la consultation des travailleurs et la manière de recueillir le consentement au contrôle de ces derniers.

Ce mécanisme de constatation du consentement au contrôle ne porte évidemment pas préjudice aux compétences des forces de l'ordre.

Le Conseil estime en outre que ces contrôles de sortie et les règles qui s'y appliquent s'inscrivent dans le cadre de la politique de prévention des vols dans l'entreprise.

Quant aux adaptations législatives envisagées, il formule plus particulièrement les considérations suivantes. Celles-ci tiennent compte des propositions alternatives présentées par les représentants du Ministre de l'Intérieur, lesquelles sont reprises en annexe au présent avis.

## B. Position proprement dite du Conseil

### 1. Quant au champ d'application

Le Conseil constate que la législation actuelle vise la prévention ou le constat de vols en fonction de la nature des biens dans l'entreprise ou le lieu de travail et des activités des entreprises. À cet effet, le législateur a rendu possibles des contrôles à la sortie de l'entreprise ou du lieu de travail vis-à-vis des personnes qui y travaillent. Par conséquent, les personnes pouvant être soumises à un contrôle sont non seulement les travailleurs de l'endroit en question, mais aussi toute personne qui y exerce des activités, comme par exemple les indépendants, le personnel des sous-traitants, les prestataires de services et les fournisseurs. Les contrôles sont uniquement réalisés en vue de prévenir ou de constater le vol de biens dans l'entreprise ou le lieu de travail.

Le Conseil remarque que la législation actuelle vise les activités qui apparaissent sur une liste, définie par le Ministre de l'Intérieur, du fait que le vol de biens s'y trouvant peut constituer un risque particulier pour la société.

Le Conseil constate qu'en vertu du projet de loi soumis pour avis, cette dernière disposition serait supprimée ce qui a pour effet qu'un contrôle à la sortie pourrait à l'avenir être réalisé dans toutes les entreprises dans le respect des conditions reprises au point 2 ci-dessous.

## 2. Quant aux conditions spécifiques d'exercice du contrôle

### a. Consentement et notification

Le Conseil constate que la législation actuelle impose que les contrôles ne peuvent être réalisés que si les personnes concernées se soumettent volontairement au contrôle et que les personnes contrôlées à la sortie sont censées y avoir consenti, d'une part, parce qu'elles ont pénétré dans un lieu de travail qui relève d'une entreprise ou d'un secteur qui, par sa nature ou par les biens qui s'y trouvent, est sujet à un risque particulier au niveau de la sécurité et de ce fait est repris dans un arrêté ministériel et, d'autre part, parce qu'elles en ont expressément été averties.

Il estime que le mode de constat du consentement ne peut faire l'objet d'aucune différence de traitement injustifiée entre les travailleurs et les tiers pouvant être soumis au contrôle. A cet effet, et compte tenu de cette préoccupation, il est d'avis que les formes possibles du consentement devraient être précisées.

A cet égard, quant aux travailleurs, il rappelle qu'il entend conclure une convention collective de travail prévoyant, notamment, les modalités d'un consentement collectif pour les cas de contrôles par échantillonnage. Les contrôles en cas de suspicion de vol resteraient soumis à un consentement individuel, comme prévu par la loi actuelle.

Pour les tiers, le Conseil relève que le consentement individuel est indispensable. A cet égard, il estime qu'un affichage explicite à l'entrée du lieu de travail et indiquant qu'un contrôle à la sortie pourrait être effectué, est suffisant.

b. Cas dans lesquels les contrôles peuvent avoir lieu

Le Conseil observe que la loi actuelle prévoit que les contrôles ne sont pas systématiques mais se déroulent exclusivement s'il existe, sur base du comportement de l'intéressé, des indices matériels ou des circonstances, des motifs valables de croire que cette personne a volé des biens.

Le Conseil estime que la loi actuelle a pour conséquence d'écarter certains types de contrôle pouvant contribuer à la prévention du vol dans les entreprises et les lieux de travail. Il est par conséquent d'avis que les contrôles devraient pouvoir être effectués :

- par le biais d'échantillonnage ;
  
- s'il existe des motifs valables de croire que l'intéressé détient des biens volés dans l'entreprise compte tenu de son comportement, d'indices matériels ou des circonstances.

c. Contrôles autorisés

Le Conseil relève que la loi actuelle prévoit que les contrôles consistent exclusivement en une palpation superficielle des vêtements de l'intéressé et en une vérification des biens, qui ont été déposés par l'intéressé, que celui-ci porte sur lui, porte dans ses bagages à main ou détient dans son véhicule.

Le Conseil est d'avis que la palpation des vêtements de l'intéressé est particulièrement intrusive dans la vie privée et qu'elle n'est pas le moyen de contrôle le plus opportun dans une relation de travail ou contractuelle. Il estime donc que les contrôles devraient uniquement consister dans la vérification des biens présentés par l'intéressé et qu'il porte sur lui ou dans ses bagages à main ou qu'il détient dans son véhicule.

d. Personnes légalement habilitées à exercer le contrôle

Le Conseil constate que la loi actuelle prévoit que les personnes légalement habilitées à exercer le contrôle doivent être du même sexe que la personne contrôlée.

Le Conseil souligne que dans la mesure où il estime que la palpation des vêtements de l'intéressé ne devrait plus être un acte de contrôle autorisé, il n'est plus pertinent d'imposer que le contrôle soit effectué par une personne légalement habilitée à exercer le contrôle du même sexe que la personne contrôlée.

e. Biens pouvant faire l'objet du contrôle

Le Conseil note que la loi actuelle établit que le contrôle peut exclusivement porter sur des biens pertinents vis-à-vis de son objectif légal. Cette disposition entend sauvegarder le principe de proportionnalité.

f. Dérogations

Le Conseil constate que dans certaines situations spécifiques, les cas dans lesquels les contrôles peuvent avoir lieu et les contrôles autorisés visés aux points b et c ci-dessus, ne permettent pas de réaliser effectivement un contrôle à la sortie.

Le Conseil propose dès lors que le ministre de l'Intérieur puisse accorder une dérogation temporaire lorsque l'employeur démontre qu'il a observé les procédures préalables à l'introduction des contrôles de sortie, que les moyens de contrôle autorisés ne permettent pas de réaliser effectivement ce contrôle et qu'un accord est intervenu dans l'entreprise. Cette dérogation doit être renouvelée par l'introduction d'une nouvelle demande motivée. L'accord susvisé est conclu au sein du conseil d'entreprise, et à défaut de conseil d'entreprise, entre l'employeur et la délégation syndicale.

g. Adaptations législatives permettant la conclusion d'une convention collective de travail

1) Le Conseil rappelle son engagement à conclure dans les meilleurs délais une convention collective de travail prévoyant des conditions complémentaires à la loi du 10 avril 1990 précitée. Il souligne que cette loi devrait permettre aux entreprises publiques autonomes, non soumises à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires d'également négocier un accord collectif portant sur cette matière.



- 2) Le Conseil invite également le gouvernement à préciser, quant aux personnes ne tombant pas dans le champ d'application de la convention collective de travail qu'il s'est engagé à conclure, que leur consentement peut être donné à titre individuel.
- 3) Par ailleurs, le Conseil propose de modifier l'article 14, 2° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, lequel dresse la liste des modifications au règlement de travail qui n'exigent pas de suivre la procédure particulière d'établissement et de modification de celui-ci, telle que prévue en ses articles 11 à 13.

Concrètement, il s'agirait d'ajouter un alinéa à cette disposition portant sur l'information quant à l'existence d'un contrôle à la sortie et sur la désignation de l'entreprise (ou des entreprises) de gardiennage ou du service interne (ou des services internes) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle.

- 4) Enfin, le Conseil souhaite être consulté sur une nouvelle version du projet de loi afin de s'assurer de la concordance avec la convention collective de travail qu'il s'engage à conclure dès que la loi sera modifiée.

### 3. Autres considérations

Le Conseil invite par ailleurs le gouvernement à établir les mêmes règles que celles fixées par la convention collective de travail qu'il s'est engagé à conclure et celles suggérées dans le présent avis pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

-----

## ANNEXE I

### PROPOSITIONS PRESENTÉES AU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL PAR LES REPRESENTANTS DU MINISTERE DE L'INTERIEUR EN VUE D'ADAPTER LA LÉGISLATION -----

#### Conditions d'exercice spécifiques

##### 1. Consentement et avertissement

- En cas de contrôles par échantillonnage, le consentement des travailleurs concernés ou de leurs représentants est requis (le consentement est collectif).

En cas de contrôles sur la base d'une suspicion, le consentement individuel est requis (le consentement est individuel).

- La personne concernée est avertie, au plus tard en entrant sur le lieu de travail ou dans l'entreprise, que des contrôles de sortie peuvent être effectués.

##### 2. Quels agents de gardiennage?

Les agents de gardiennage ne doivent pas être du même sexe que la personne contrôlée.

##### 3. Quels biens?

Les contrôles peuvent uniquement être effectués sur des biens pertinents vis-à-vis de leur objectif légal.

##### 4. Dans quels cas?

Les contrôles peuvent uniquement être effectués :

- a. par voie d'échantillonnage en vue de prévenir le vol ;
- b. s'il existe des motifs valables de croire que la personne concernée a volé des biens, sur la base soit :
  - du comportement de la personne concernée ;
  - d'indices matériels ;
  - des circonstances.

#### 5. Quels actes?

Le contrôle peut exclusivement consister en un contrôle des biens qui ont été présentés par la personne concernée à l'agent de gardiennage :

- qu'elle porte sur elle-même ;
- dans ses bagages à main ;
- ou qui se trouvent à l'intérieur de son véhicule.

#### 6. Dérogations

Lorsque l'employeur démontre qu'il a respecté les procédures préalables à l'instauration du contrôle à la sortie, que les moyens de contrôle autorisés ne permettent pas de réaliser effectivement ce contrôle et qu'un accord est intervenu dans l'entreprise, le Ministre de l'Intérieur peut accorder une dérogation temporaire. Cette dérogation doit être renouvelée moyennant l'introduction d'une nouvelle demande motivée.

-----

## ANNEXE II

**PROJET DE**  
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° ... DU ...**  
**CONCERNANT LA PRÉVENTION DES VOLS ET LES CONTRÔLES DE SORTIE**  
**DES TRAVAILLEURS QUITTANT L'ENTREPRISE OU**  
**LE LIEU DE TRAVAIL**

-----

### RAPPORT

- L'organisation de contrôles de sortie en vue de prévenir ou de constater les vols est une pratique largement répandue dans les entreprises. Les procédures relatives à ces contrôles sont généralement élaborées en concertation entre les partenaires sociaux.
- Les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont jugé opportun de conclure une convention collective de travail afin, d'une part, de préciser les normes de droit existantes concernant les contrôles de sortie qui visent à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi que de les concrétiser au niveau de leur applicabilité aux travailleurs et, d'autre part, d'inscrire ces contrôles de sortie et les règles qui s'y appliquent dans le cadre de la politique de prévention des vols de l'entreprise.

- Concernant ce dernier point, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail estiment qu'il est dans l'intérêt des employeurs, des travailleurs et des tiers que chaque entreprise élabore une politique efficace de prévention des vols.

Pour mener une telle politique, il est nécessaire que l'employeur détecte les risques de vol, les évalue et prenne les mesures adéquates afin de les prévenir ou d'y remédier.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail jugent qu'il faut respecter la règle selon laquelle, dans le cadre des contrôles de sortie, il faut d'abord recourir aux mesures de contrôle qui portent le moins atteinte au droit de chaque individu au respect de sa vie privée, avant de passer à d'autres mesures de contrôle.

Elles considèrent qu'il est essentiel de maintenir dans l'entreprise une atmosphère de confiance mutuelle lors de l'élaboration de la politique de prévention des vols. Pour cette raison, elles estiment qu'il faut, dans l'ensemble de l'approche, respecter les règles de la concertation sociale.

- Concernant plus particulièrement les règles en matière de contrôles de sortie, les organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil national du Travail confirment dans leur convention collective de travail les principes de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

La loi fixe les conditions générales auxquelles les contrôles de sortie peuvent avoir lieu.

L'objectif de la convention collective de travail est de faire en sorte que les contrôles de sortie des travailleurs se passent d'une manière conciliable avec les normes de base qui garantissent le droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

Pour cette raison, la convention collective de travail impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Les principes de la loi du 10 avril 1990 trouvent ainsi une concrétisation supplémentaire.

La convention collective de travail ne concerne cependant que les contrôles de sortie tels que définis à son article 2.

- Concernant le principe de transparence, la convention prévoit les procédures que l'employeur doit observer en ce qui concerne l'information des travailleurs.

Ainsi, l'employeur doit, au préalable et lors de la mise en œuvre des contrôles, fournir de manière collective aux travailleurs des informations sur tous les aspects de ces contrôles. Sur ce plan, l'accent est mis sur les dispositions conventionnelles qui s'appliquent en matière d'information des travailleurs, avec un renvoi explicite aux procédures fixées dans la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

- Dans ce contexte, il a été choisi de prévoir, lorsque cela a été jugé nécessaire pour la protection de la vie privée, un certain nombre de garanties supplémentaires relatives au consentement aux contrôles de sortie, qui s'inscrivent pleinement dans le cadre des procédures caractérisées par les relations sociales et généralement admises.

De cette manière, tous les aspects des contrôles de sortie des travailleurs, qui ont lieu lorsque les travailleurs quittent l'entreprise ou le lieu de travail et qui visent uniquement à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, sont régis par un ensemble cohérent de règles spécifiques répondant aux caractéristiques des relations sociales.

x            x            x

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° ... DU ... CONCERNANT LA PRÉVENTION  
DES VOLS ET LES CONTRÔLES DE SORTIE DES TRAVAILLEURS QUITTANT  
L'ENTREPRISE OU LE LIEU DE TRAVAIL**

-----

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière ;

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qui pose le principe du droit de toute personne au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ;

Vu l'article 22 de la Constitution qui dispose que "[c]hacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi" ;

Considérant que la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail prévoit un certain nombre de procédures d'information et de consultation spécifiques en matière de modification du règlement de travail ;

Considérant que la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises définit les principes essentiels relatifs à la compétence et aux modalités de fonctionnement des délégations syndicales et plus particulièrement le droit d'assister un travailleur lors de la présentation d'une réclamation individuelle aux supérieurs hiérarchiques (article 13 de la convention collective de travail) ;

Considérant que la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail règle le rôle du conseil d'entreprise d'une manière générale ;

Considérant que la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière règle l'autorisation et l'agrément des entreprises de gardiennage et des services internes de gardiennage et détermine les conditions d'exercice de leurs activités ;

Considérant qu'il convient, sans préjudice de l'application de ces dispositions, d'établir un certain nombre de garanties spécifiques en ce qui concerne les contrôles de sortie des travailleurs qui ont lieu lorsque les travailleurs quittent l'entreprise ou le lieu de travail et qui visent à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, en vue de la protection de la vie privée de ces travailleurs ;

Considérant que les parties signataires estiment que la matière des contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail relève de l'autonomie des interlocuteurs sociaux ;

Considérant que cette matière doit dès lors être réglée par voie de convention collective de travail ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique



- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 18 octo, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I : PORTÉE**

### **Article 1er**

La présente convention collective de travail a pour but de garantir le respect de la vie privée des travailleurs dans l'entreprise et la protection de leur dignité ainsi que de préserver le droit fondamental à cet égard en définissant, compte tenu des nécessités d'un bon fonctionnement de l'entreprise et du besoin d'une protection contre les vols, à quelles conditions les contrôles de sortie peuvent avoir lieu.

### **Commentaire**

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière en ce qui concerne les contrôles de sortie qui relèvent du champ d'application de la loi, et en garantit l'application.

L'objectif de la convention collective de travail est de veiller à ce que ces contrôles de sortie se passent d'une manière conciliable avec les normes de base qui garantissent le droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

Pour cette raison, la convention collective de travail impose le respect des principes de finalité, de proportionnalité et de transparence. Ces principes contiennent des garanties qui peuvent être jugées essentielles pour la protection de la vie privée.

Les principes de la loi du 10 avril 1990 trouvent ainsi une concrétisation supplémentaire en ce qui concerne le lieu de travail.

Concernant le principe de transparence, la présente convention collective de travail entend tenir compte des dispositions légales et conventionnelles en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs.

Dans ce contexte, il a été choisi de prévoir, lorsque cela a été jugé nécessaire pour la protection de la vie privée, un certain nombre de garanties supplémentaires relatives au consentement aux contrôles de sortie, qui s'inscrivent pleinement dans le cadre des procédures caractérisées par les relations sociales et généralement admises.

Ainsi, la convention collective de travail prévoit qu'un contrôle de sortie par un agent de gardiennage sur la base de l'existence de motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens ne peut être effectué que si le travailleur concerné y consent.

Le consentement des travailleurs concernés par des contrôles de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols doit ressortir de l'indication dans le rapport du conseil d'entreprise ou le rapport du comité pour la prévention et la protection au travail que l'obligation d'information décrite à l'article 7 a été respectée de bonne foi et qu'un échange de vues a eu lieu à ce sujet.

Dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni comité pour la prévention et la protection au travail, le consentement des travailleurs ressort de l'indication dans le règlement de travail du droit de l'employeur de faire effectuer ce type de contrôles, conformément à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Le droit de l'employeur de faire effectuer des contrôles par échantillonnage peut également ressortir, en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

## **CHAPITRE II : DÉFINITION**

### **Article 2**

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par contrôles de sortie, les contrôles de travailleurs qui ont lieu lorsque ceux-ci quittent l'entreprise ou le lieu de travail et qui visent uniquement à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

## **CHAPITRE III : MODALITÉS D'APPLICATION**

### **Article 3**

Les contrôles de sortie ne sont autorisés que pour autant qu'il soit satisfait aux conditions fixées aux articles 4 à 9.

### **Section première - Principes de finalité et de proportionnalité**

#### **1. Finalité**

##### **Article 4**

Les contrôles de sortie ne sont autorisés que s'ils visent à prévenir ou à constater le vol de biens dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ils n'ont pas pour objectif de mesurer les prestations des travailleurs ou de contrôler les présences des travailleurs.

### **Commentaire**

L'objectif de la convention collective de travail est de définir clairement les modalités d'application des contrôles de sortie des travailleurs, de sorte que, par son application, tant l'employeur que le travailleur et les tiers puissent être protégés contre le vol de biens qui se trouvent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

## **2. Proportionnalité**

### **Article 5**

L'employeur ne peut utiliser les contrôles de sortie d'une manière incompatible avec la finalité expressément décrite.

Les contrôles de sortie doivent être adéquats, pertinents et non excessifs au regard de cette finalité.

Plus particulièrement, il faut d'abord prendre la mesure de contrôle qui porte le moins atteinte au droit de chaque individu au respect de sa vie privée.

### **Commentaire**

L'employeur est ainsi incité à privilégier les mesures de prévention contre les vols dans son entreprise en introduisant les mesures les moins intrusives quant à la vie privée des travailleurs.

## **Section II - Les circonstances dans lesquelles et la manière dont les contrôles de sortie peuvent avoir lieu**

### **Article 6**

- § 1er. Les contrôles de sortie systématiques ne sont possibles que s'ils ont lieu par le biais de systèmes de détection électroniques et/ou techniques.
- § 2. Les contrôles de sortie effectués par des personnes peuvent exclusivement être effectués par des personnes qui exercent des activités de gardiennage au sens de la loi du 10 avril 1990, appelées ci-après agents de gardiennage.
- § 3. Les contrôles de sortie effectués par des agents de gardiennage, avec ou sans l'aide de moyens électroniques, peuvent uniquement être effectués :
- par voie d'échantillonnage en vue de prévenir les vols et, dans ce cas, la possibilité de contrôle doit exister pour tous les travailleurs concernés sans distinction ; ou
  - s'il existe des motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens, sur la base du comportement de l'intéressé, d'indices matériels ou des circonstances.
- § 4. Le contrôle de sortie peut exclusivement consister en un contrôle des biens présentés par le travailleur contrôlé à l'agent de gardiennage, qu'il porte sur lui ou dans ses bagages à main et/ou qui se trouvent à l'intérieur de son véhicule ou d'un véhicule qu'il utilise.
- § 5. Le contrôle de sortie peut uniquement être effectué par l'agent de gardiennage sur des biens pertinents au regard de l'objectif légal tel que défini à l'article 4.

### **Commentaire**

L'article 6, § 1er n'autorise des contrôles de sortie systématiques que s'ils ont lieu exclusivement par le biais de systèmes de détection électroniques et/ou techniques. Le contrôle effectué par un agent de gardiennage qui a pris place derrière un portique électronique doit répondre aux conditions de l'article 6, § 3.

L'article 6, § 3 vise à prévenir la discrimination entre travailleurs en disposant qu'en cas de contrôle de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols, la possibilité de contrôle doit exister pour tous les travailleurs concernés sans distinction. Cette disposition laisse ouverte la possibilité de contrôler par échantillonnage en vue de détecter les vols les travailleurs d'une section déterminée de l'entreprise ou en raison de la nature du risque de vol dans l'entreprise, pour autant qu'elle soit respectée.

### **Section III - Conditions de procédure**

#### **1. Information**

##### **Article 7**

§ 1er. Préalablement et lors de la mise en œuvre d'un système de contrôles de sortie, l'employeur doit informer le conseil d'entreprise sur le système, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

À défaut de conseil d'entreprise, cette information est fournie au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut d'un tel comité, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

§ 2. L'information à fournir en vertu du présent article porte en tout cas sur :

- le périmètre de l'entreprise ou du lieu de travail ;
- les risques de vol dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ;
- les mesures afin de prévenir ces risques ou d'y remédier ; et
- les méthodes de contrôle.

## **Commentaire**

L'obligation d'information visée au présent article a pour but d'accroître la transparence en matière de contrôles de sortie des travailleurs et de permettre un dialogue afin que l'introduction de ces contrôles puisse se faire dans un climat de confiance.

Cela implique que l'information qui est fournie par l'employeur doit répondre aux exigences de qualité s'appliquant aux informations et méthodes de consultation prévues dans le cadre de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, plus précisément à l'article 3 de cette convention collective de travail. Cela ne peut toutefois pas avoir pour conséquence que l'employeur soit obligé de communiquer toutes les données sensibles et tous les détails techniques.

L'information donnée peut également porter sur, par exemple, la finalité poursuivie par les contrôles de sortie et les conséquences pour le travailleur d'une constatation par les agents de gardiennage.

## **2. Consentement**

### **Article 8**

§ 1er. Un contrôle de sortie par un agent de gardiennage sur la base de l'existence de motifs valables de croire que le travailleur a volé des biens ne peut être effectué que si le travailleur concerné y consent.

§ 2. Le consentement des travailleurs concernés par les contrôles de sortie par échantillonnage en vue de prévenir les vols doit ressortir de l'indication dans le rapport du conseil d'entreprise ou dans le rapport du comité pour la prévention et la protection au travail que l'obligation d'information décrite à l'article 7 a été respectée de bonne foi et qu'un échange de vues a eu lieu à ce sujet.

Dans les entreprises où il n'existe ni conseil d'entreprise ni comité pour la prévention et la protection au travail, le consentement des travailleurs ressort de l'indication dans le règlement de travail du droit de l'employeur de faire effectuer de tels contrôles, conformément à l'article 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Le droit de l'employeur de faire effectuer des contrôles par échantillonnage peut également ressortir, en l'absence de conseil d'entreprise ou de comité pour la prévention et la protection au travail, d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

### **Commentaire**

L'information fournie de bonne foi doit avoir un contenu réel et il ne peut pas s'agir uniquement du simple respect formel de la procédure.

Les remarques et points de vue émis par les représentants des travailleurs dans le cadre de l'échange de vues prévu à l'article 8, § 2 seront, à leur demande, transcrits dans le rapport relatant la discussion.

Ce rapport est rédigé conformément à l'article 84 de l'arrêté royal du 15 mai 2003 relatif aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail et en respectant la confidentialité des données, comme le prévoit le commentaire de l'article 7.

## **3. Évaluation**

### **Article 9**

Le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail doit en outre évaluer régulièrement les méthodes de contrôle utilisées et faire des propositions en vue de les revoir en fonction des développements technologiques.

## **CHAPITRE IV : CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT**

### **Article 10**

Le travailleur ne peut être contrôlé qu'en vertu des procédures de prévention et de contrôle en matière de vols établies conformément aux principes contenus dans la présente convention ou dans les accords passés au sein des entreprises, qui en découlent.



Les employeurs qui organisent des contrôles de sortie en violation des articles 7 et 8 de la présente convention sont présumés ne pas avoir obtenu le consentement à cet effet au sens de l'article ... de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière<sup>1</sup>.

Les constatations qui peuvent être utilisées contre le travailleur doivent être communiquées par écrit à l'employeur et le travailleur doit pouvoir en recevoir une copie.

### **Commentaire**

Les constatations opérées par l'agent de gardiennage conformément à la présente convention collective de travail ainsi que leurs conséquences éventuelles à l'égard du travailleur doivent se réaliser avec la discrétion nécessaire.

## **CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 11**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le ...

---

<sup>1</sup> Après modification de la loi du 10 avril 1990, telle qu'elle a été demandée dans l'avis du Conseil national du Travail sur la sécurité privée.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

Pour les organisations des Classes moyennes

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

x                      x                      x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail demandent que la présente convention soit rendue obligatoire par arrêté royal.

-----