

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 89 DU 30 JANVIER 2007 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.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 89 DU 30 JANVIER 2007 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 ...

ont conclu, le 30 janvier 2007, 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 garantissant 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 8, § 6 quater, 3e alinéa, b) et c) de la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière.

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 trente janvier deux mille sept.
