

	DATE	NUMERO
DEPOT	06-02-2007	2007-457
ENREGISTREMENT	13-02-2007	81952

ARRETE ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 89

Séance du mardi 30 janvier 2007

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA PRÉVENTION DES VOLS
ET LES CONTROLES DE SORTIE DES TRAVAILLEURS QUITTANT
L'ENTREPRISE OU LE LIEU DE TRAVAIL**

**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.

x x x

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 :

- 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 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 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 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.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les organisations des Classes moyennes

Ch. ISTASSE

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

C. BOTTERMAN

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

M. LEEMANS

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

R. DE LEEUW

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

B. NOEL

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.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	06-02-2007	2007-457
REGISTRATIE	13-02-2007	81952

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 89

Zitting van dinsdag 30 januari 2007

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE DIEFSTAL-
PREVENTIE EN DE UITGANGSCONTROLES VAN WERKNEMERS
BU HET VERLATEN VAN DE ONDERNEMING
OF DE WERKPLAATS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 89 VAN 30 JANUARI 2007 BETREFFENDE DE DIEFSTALPREVENTIE EN DE UITGANGSCONTROLES VAN WERKNEMERS BIJ HET VERLATEN VAN DE ONDERNEMING OF DE WERKPLAATS

VERSLAG

- Het is een wijdverspreide praktijk in de ondernemingen dat uitgangscntroles georganiseerd worden met het oog op de preventie en de vaststelling van diefstal. De procedures hieromtrent komen meestal tot stand in overleg tussen de sociale partners.
- De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties hebben het nuttig geacht een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om, enerzijds, de bestaande rechtsnormen met betrekking tot uitgangscntroles die gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats te verduidelijken en te concretiseren in hun toepasselijkheid op werknemers, en, anderzijds, deze uitgangscntroles en de regels die erop van toepassing zijn te kaderen binnen het diefstalpreventiebeleid van een onderneming.

- Wat dit laatste betreft, zijn de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties van mening dat het in het belang van werkgevers, werknemers en derden is dat elke onderneming een efficiënt diefstalpreventiebeleid uitwerkt.

Om een diefstalpreventiebeleid te voeren, is het nodig dat de werkgever de diefstalrisico's opspoot, deze evalueert en de passende maatregelen neemt om deze te voorkomen of te verhelpen.

De in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties zijn van oordeel dat de regel moet in acht genomen worden dat in het kader van uitgangscntroles eerst die controlemaatregelen worden genomen die het minst het recht van elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer schaden, vooraleer wordt overgegaan tot andere controlemaatregelen.

Zij menen dat het van groot belang is om bij de uitwerking van het diefstalpreventiebeleid een sfeer van onderling vertrouwen in de onderneming te behouden. Daarom achten zij het aan te raden bij de hele aanpak de spelregels van het sociaal overleg te respecteren.

- Wat meer in het bijzonder de regels inzake uitgangscntroles betreft, bevestigen de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties in hun collectieve arbeidsovereenkomst de beginselen van de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid.

De wet stelt de algemene voorwaarden vast waaronder uitgangscntroles kunnen gebeuren.

Het doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is ervoor te zorgen dat de uitgangscntroles van werknemers gebeuren op een wijze verenigbaar met de basisnormen die het recht voor elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer waarborgen.

Daarom vereist de collectieve arbeidsovereenkomst het respect van een finaliteits-, een proportionaliteits- en een transparantiebeginsel. De beginselen van de wet van 10 april 1990 worden op deze wijze verder geconcretiseerd.

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft echter enkel betrekking op de uitgangscntroles zoals gedefinieerd door haar artikel 2.

- Wat het transparantiebeginsel betreft, voorziet de overeenkomst in de procedures die de werkgever moet in acht nemen met betrekking tot de voorlichting van de werknemers.

Zo moet de werkgever voorafgaandelijk en bij het opstarten van de controles de werknemers op collectieve wijze informatie verschaffen over alle aspecten ervan. Op dit vlak wordt de nadruk gelegd op de CAO-bepalingen die op het gebied van de voorlichting van werknemers van kracht zijn, met een expliciete verwijzing naar de procedures vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

- In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen inzake de toestemming met de uitgangscontroles te voorzien, die volledig kaderen in de door de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

Op deze wijze worden alle aspecten van de uitgangscontroles van werknemers die plaatsvinden wanneer zij de onderneming of werkplaats verlaten en die uitsluitend gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats, in een coherent geheel van specifieke regels gevat dat beantwoordt aan de eigen kenmerken van de sociale verhoudingen.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 89 VAN 30 JANUARI 2007
BETREFFENDE DE DIEFSTALPREVENTIE EN DE UITGANGS-
CONTROLES VAN WERKNEMERS BU HET VERLATEN
VAN DE ONDERNEMING OF DE WERKPLAATS

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid;

Gelet op artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, dat voorziet in het beginsel dat eenieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling;

Gelet op artikel 22 van de Grondwet dat bepaalt dat "ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleven, behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald";

Overwegende dat de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voorziet in een aantal specifieke informatie-en consultatieprocedures inzake de wijziging van het arbeidsreglement;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen de essentiële beginselen vaststelt inzake bevoegdheid en werking van de vakbondsafvaardigingen en meer in het bijzonder het recht een werknemer bij te staan bij de indiening van een individuele klacht bij de hiërarchisch oversten (artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst) ;

Overwegende dat de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden op algemene wijze de rol van de ondernemingsraad regelt;

Overwegende dat de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid de vergunning en erkenning van bewakingsondernemingen en interne bewakingsdiensten regelt en de uitoefeningsvoorwaarden voor hun activiteiten bepaalt;

Overwegende dat, onverminderd de toepassing van deze bepalingen, een aantal specifieke garanties moeten worden ingebouwd wat betreft de uitgangscontroles van werknemers die plaatsvinden wanneer zij de onderneming of werkplaats verlaten en die gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats met het oog op de bescherming van hun persoonlijke levenssfeer;

Overwegende dat de ondertekenende partijen van oordeel zijn dat de materie van de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van een onderneming of werkplaats tot de autonomie van de sociale gesprekpartners behoort;

Overwegende dat die materie dan ook bij collectieve arbeidsovereenkomst moet worden geregeld;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen

- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979

- de Boerenbond

- la Fédération wallonne de l'Agriculture

- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- het Algemeen Belgisch Vakverbond

- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 30 januari 2007 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I : DRAAGWIJDTE

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop, door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming en de nood aan bescherming tegen diefstal, de voorwaarden te bepalen waaronder uitgangscntroles kunnen plaatsvinden.

Commentaar

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst schrijft zich in in de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid voor wat de uitgangscntroles betreft die onder het toepassingsgebied van de wet ressorteren en waarborgt de toepassing ervan.

Het doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is ervoor te zorgen dat deze uitgangscntroles gebeuren op een wijze verenigbaar met de basisnormen die het recht voor elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer waarborgen.

Daarom vereist de collectieve arbeidsovereenkomst het respect van het finaliteits-, het proportionaliteits- en het transparantiebeginsel. Deze principes bevatten waarborgen die essentieel kunnen geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De beginselen van de wet van 10 april 1990 worden op deze wijze verder geconcretiseerd naar de arbeidsplaats toe.

Wat het transparantiebeginsel betreft, wil deze collectieve arbeidsovereenkomst rekening houden met de wettelijke en conventionele bepalingen inzake de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers.

In deze context werd ervoor geopteerd om, waar dit voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer noodzakelijk geacht werd, in een aantal bijkomende waarborgen inzake de toestemming met de uitgangscntroles te voorzien, die volledig kaderen in de door de sociale verhoudingen gekenmerkte en algemeen aanvaarde procedures.

Zo bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst dat een uitgangscntrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft ontvreemd enkel kan worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.

De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsge wijze uitgangscntroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.

In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n cntroles te laten uitvoeren, in overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II : DEFINITIE

Artikel 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst dient onder uitgangscntroles te worden verstaan controles van werknemers, die plaatsvinden wanneer zij de onderneming of werkplaats verlaten en die uitsluitend gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

HOOFDSTUK III : TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 3

Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de voorwaarden zoals bepaald in de artikelen 4 tot 9.

Afdeling I - Finaliteits- en proportionaliteitsprincipe

1. Finaliteit

Artikel 4

Uitgangscntroles zijn enkel toegelaten indien zij gericht zijn op het voorkomen of vaststellen van de ontvreemding van goederen in de onderneming of op de werkplaats.

Zij hebben niet tot doel de arbeidsprestaties van de werknemers te meten of de aanwezigheden van de werknemers te controleren.

Commentaar

Het is de bedoeling van de collectieve arbeidsovereenkomst om de toepassingsmodaliteiten van uitgangscntroles van werknemers duidelijk te omschrijven zodat zowel de werkgever, de werknemer als derden door de toepassing ervan kunnen beschermd worden tegen diefstal van goederen die zich in de ondememing of op de werkplaats bevinden.

2. Proportionaliteit

Artikel 5

De werkgever mag de uitgangscntroles niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde.

De uitgangscntroles dienen, uitgaande van dit doeleinde, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

In het bijzonder moet eerst de controlemaatregel worden genomen die het minst het recht van elk individu op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer schaadt.

Commentaar

Op die manier wordt de werkgever ertoe aangespoord voorrang te geven aan maatregelen ter voorkoming van diefstal in de ondememing door de maatregelen in te voeren die het minst inwerken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

Afdeling II - De omstandigheden waarin en de wijze waarop uitgangscntroles kunnen gebeuren

Artikel 6

- § 1. Systematische uitgangscntroles zijn alleen mogelijk indien zij gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen.
- § 2. Uitgangscntroles uitgevoerd door personen mogen uitsluitend uitgevoerd worden door personen die bewakingsactiviteiten uitoefenen in de zin van de wet van 10 april 1990, hierna bewakingsagenten genoemd.
- § 3. Uitgangscntroles uitgevoerd door bewakingsagenten, al dan niet met behulp van elektronische middelen, mogen enkel worden uitgevoerd :
- bij wijze van steekproef ter voorkoming van diefstal en in dat geval moet de controle-mogelijkheid bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid; of
 - indien er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft ontvreemd, op basis van de gedragingen van de betrokkene, van materiële aanwijzingen of van de omstandigheden.
- § 4. De uitgangscntrole kan uitsluitend bestaan uit het nazicht van de door de gecontroleerde werknemer aan de bewakingsagent voorgelegde goederen, die hij op zich draagt of in zijn handbagage draagt en/of die zich in zijn of een door hem gebruikt voertuig bevinden.
- § 5. De uitgangscntrole mag enkel worden uitgevoerd door de bewakingsagent op goederen die relevant zijn in het licht van het wettelijk doel zoals omschreven in artikel 4.

Commentaar

Artikel 6, § 1 laat systematische uitgangscntroles enkel toe indien zij uitsluitend gebeuren door middel van elektronische en/of technische detectiesystemen. De controle uitgevoerd door een bewakingsagent die achter een elektronische poort heeft plaatsgenomen moet voldoen aan een van de voorwaarden van artikel 6, § 3.

Artikel 6, § 3 beoogt de discriminatie tussen werknemers te voorkomen door te stellen dat bij een steekproefsgewijze uitgangscontrole ter voorkoming van diefstal de contralemogelijkheid moet bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid. Deze bepaling laat de mogelijkheid onverlet om, mits inachtneming hiervan, de werknemers van een bepaalde afdeling van de onderneming of op grond van de aard van het diefstalrisico in de onderneming, steekproefsgewijs te controleren op diefstal.

Afdeling III - Procedurevoorwaarden

1. Informatie

Artikel 7

§ 1. Voorafgaandelijk en bij het opstarten van een systeem van uitgangscontroles moet de werkgever de ondernemingsraad over het systeem informatie verschaffen, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, aan de werknemers.

§ 2. De informatie die krachtens dit artikel moet verschaft worden, heeft in ieder geval betrekking op :

- de perimeter van de onderneming of van de werkplaats;
- de diefstalrisico's in de onderneming of op de werkplaats;
- de maatregelen om die risico's te voorkomen of te verhelpen; en
- de controlemethodes.

Commentaar

De bij dit artikel bedoelde informatieverplichting heeft tot doel om de transparantie met betrekking tot uitgangscntroles van werknemers te vergroten en een dialoog mogelijk te maken en zodoende de invoering ervan in een klimaat van vertrouwen te laten plaatsvinden.

Dit impliceert dat de informatie die door de werkgever verschaft wordt, moet beantwoorden aan de kwaliteitsvereisten die gesteld worden aan de in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 voorziene inlichtingen en raadplegingsmethodes, meer bepaald in artikel 3 van die collectieve arbeidsovereenkomst. Dit mag er evenwel niet toe leiden dat de werkgever genoodzaakt is om alle gevoelige gegevens en technische details mee te delen.

De gegeven informatie kan bijvoorbeeld ook betrekking hebben op het nagestreefde doeleinde van de uitgangscntroles en de gevolgen voor de werknemer van een vaststelling van de bewakingsagenten.

2. Toestemming

Artikel 8

- § 1. Een uitgangscntrole door een bewakingagent op basis van het feit dat er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft ontvreemd kan enkel worden uitgevoerd indien de betrokken werknemer hiervoor zijn toestemming geeft.
- § 2. De toestemming van de werknemers betrokken bij steekproefsgewijze uitgangscntroles ter voorkoming van diefstal moet blijken uit het opnemen in het verslag van de ondernemingsraad of het verslag van het comité voor preventie en bescherming op het werk dat de informatieverplichting beschreven in artikel 7 te goeder trouw werd nageleefd en dat daarover een gedachtewisseling heeft plaats gehad.

In ondernemingen waar er geen ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is, blijkt de toestemming van de werknemers uit de opname in het arbeidsreglement van het recht voor de werkgever om zo'n cntroles te laten uitvoeren, in overeenstemming met artikel 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het recht van de werkgever om steekproefsgewijze controles te laten uitvoeren kan bij ontstentenis van ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk ook blijken uit een op ondernemingsniveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

Commentaar

De informatie die te goeder trouw verschaft wordt, moet een reële inhoud hebben en het mag niet enkel gaan om het louter formeel naleven van de procedure.

De opmerkingen en standpunten die de werknemersvertegenwoordigers hebben geformuleerd in het kader van de gedachtewisseling als bepaald in artikel 8 § 2, zullen op hun verzoek worden opgenomen in het verslag dat de discussie weergeeft.

Dit verslag wordt opgemaakt in overeenstemming met het artikel 84 van het koninklijk besluit van 15 mei 2003 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk en met respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens zoals bepaald in de commentaar bij artikel 7.

3. Evaluatie

Artikel 9

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk moet bovendien regelmatig de gehanteerde controlemethodes evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

HOOFDSTUK IV : GEVOLGEN VAN DE NIET-NALEVING

Artikel 10

De werknemer mag alleen worden gecontroleerd krachtens de preventie- en controleprocedures inzake diefstal ingesteld overeenkomstig de beginselen die zijn opgenomen in deze overeenkomst of in de eruit voortvloeiende akkoorden die in de ondernemingen zijn gesloten.

Werkgevers die uitgangscontroles organiseren zonder naleving van de artikelen 7 en 8 van de onderhavige overeenkomst worden geacht geen toestemming hiervoor in de zin van artikel 8, § 6 quater, derde lid, b) en c) van de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid bekomen te hebben.

Vaststellingen die tegen de werknemer gebruikt kunnen worden moeten schriftelijk meegedeeld worden aan de werkgever en de werknemer moet hiervan een kopie kunnen ontvangen.

Commentaar

Voor de constatering die de bewakingsagent overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst doet en de eventuele gevolgen ervan voor de werknemer moet de noodzakelijke discretie in acht worden genomen.

HOOFDSTUK V : SLQTBEPALINGEN

Artikel 11

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op dertig januari tweeduizend en zeven.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

Ch. ISTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. LEEMANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

R. DE LEEUW

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vragen de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.