



## NEWSLETTER

N° 2/2017 18 janvier 2017

1. Rétablissement partiel de l'égalité de traitement entre travailleurs résidents et frontaliers
2. Recrutement : l'employeur devra motiver sa demande d'extrait de casier judiciaire
3. Gestion du personnel : seule une loi spéciale pourra autoriser la demande de production d'extrait de casier judiciaire

## DANS QUELS CAS UN EMPLOYEUR PEUT-IL DEMANDER UN EXTRAIT DE CASIER JUDICIAIRE À UN SALARIÉ ?

*De nouvelles règles seront applicables à partir du 1<sup>er</sup> février 2017.*

La loi du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire<sup>1</sup> avait introduit plusieurs modifications importantes par rapport à la législation et à la pratique antérieures.

Dès les premiers mois d'application de cette loi, la CSL et les syndicats y représentés avaient critiqué :

- la suppression du bulletin n°3 du casier judiciaire et l'extension subséquente des inscriptions dans le bulletin n°2 mentionnant dès lors toutes les condamnations applicables à la même personne physique ou morale, à l'exclusion des condamnations à une peine d'emprisonnement assorties du bénéfice du sursis d'une durée inférieure à six mois avec ou sans mise à l'épreuve ;
- le droit pour un employeur d'exiger aussi bien lors d'un recrutement que dans le cadre de la gestion de son personnel un extrait du casier judiciaire du salarié concerné sans autre condition ;
- la situation défavorable des demandeurs d'emploi luxembourgeois munis d'un casier compor-

tant des inscriptions par rapport aux demandeurs d'emploi de nos pays voisins ayant subi les mêmes condamnations mais pouvant néanmoins présenter un bulletin « néant ».

Par la suite de ces critiques, le ministre de la Justice avait procédé à une large consultation des acteurs de la société civile.

S'en est suivi le projet de loi n° 6820 qui selon son exposé des motifs, devait refléter le résultat de ces discussions et concertations et tenter de trouver un équilibre entre, d'une part, les revendications de la part du public et, d'autre part, les impératifs et les finalités du casier judiciaire.

Le projet de loi s'est concrétisé avec la loi du 23 juillet 2016<sup>2</sup> portant modification de la loi du 29 mars 2013 relative à l'organisation judiciaire.

La CSL se réjouit du fait que cette loi tient du moins partiellement compte de ses remarques et demandes de modifications formulées à l'époque du projet de loi.

### **1. Rétablissement partiel de l'égalité de traitement entre travailleurs résidents et frontaliers**

La nouvelle loi réintroduit le bulletin n°3 qui contiendra les peines privatives de liberté à l'exclusion notamment de celles de moins de 24 mois assorties d'un sursis.

Dans la mesure où ce sera ce bulletin qu'un employeur pourra demander à un potentiel candidat dans le cadre d'un recrutement sur base d'une demande motivée par rapport aux

1. Mémorial A n° 85 du 6 mai 2013 page 990.

2. Mémorial A n° 154 du 4 août 2016 page 2640



exigences du poste de travail, la réintroduction de ce bulletin n°3 contribuera au rétablissement de l'égalité de traitement entre travailleurs résidents et non-résidents, ce bulletin se rapprochant le plus de ce qui existe dans nos pays voisins.

Malheureusement l'égalité de traitement entre travailleurs résidents et non-résidents n'est pas favorisée par la

création du nouveau bulletin n°4, correspondant au bulletin n°3 augmenté des interdictions de conduire des 3 dernières années.

Le bulletin n°4 pourra être demandé par un employeur à un candidat intéressé lorsque la détention d'un permis de conduire valable constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'acti-

tivité professionnelle du salarié. Sachant que les régimes des casiers judiciaires dans les pays voisins sont différents de celui du Luxembourg, la CSL craint que l'introduction d'un bulletin n°4 au Luxembourg ne conduise à nouveau à des inégalités entre salariés résidents et salariés frontaliers.

## 2. Recrutement : l'employeur devra motiver sa demande d'extrait de casier judiciaire

La loi du 23 juillet 2016 opère une modification importante concernant le droit pour un employeur de demander la production d'un extrait de casier judiciaire à un candidat lors d'une procédure de recrutement.

### 2.1. Poste avec besoins spécifiques

Dès février 2017, date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, un employeur devra spécialement motiver sa demande d'extrait de casier judiciaire, bulletin n°3, par rapport aux besoins spécifiques du poste. Cette demande doit être formulée par écrit et figurer dans l'offre d'emploi.

Un employeur ne pourra donc plus demander pour n'importe quel poste de travail un extrait de casier judiciaire.

Si le candidat est embauché, un mois après la conclusion du contrat de travail, l'extrait du casier judiciaire devra être détruit.<sup>3</sup>

Si le candidat n'est pas embauché, alors l'extrait de casier judiciaire devra être immédiatement détruit.

### 2.2. Poste nécessitant un permis de conduire valable

Dans le cadre du recrutement du personnel, un employeur ne pourra demander au candidat intéressé de lui remettre un bulletin n°4, lequel, rappelons-le, contiendra en sus des inscriptions correspondant au bulletin n°3 celles relatives aux interdictions de conduire des 3 dernières années, que lorsque la détention d'un permis de conduire valable constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle du salarié et est exigée dans le contrat de travail.

Cette demande de l'employeur devra être présentée sous forme écrite et être spécialement motivée par rapport aux besoins spécifiques du poste. Elle devra figurer dans l'offre d'emploi.

Le bulletin n°4 ainsi remis ne pourra pas être conservé au-delà d'un délai d'1 mois à partir de la conclusion du contrat de travail.<sup>3</sup>

Si la personne concernée n'est pas engagée, l'extrait du casier devra être détruit sans délai par l'employeur.

### 2.3. Poste impliquant le contact avec des mineurs

Tout employeur se proposant de recruter une personne pour des activités professionnelles ou bénévoles impliquant des contacts réguliers avec des mineurs pourra recevoir, sous condition de l'accord de la personne concernée, le bulletin n°5, c'est-à-dire le relevé de toutes condamnations et décisions de placement à l'occasion d'une procédure pénale pour des faits commis à l'égard d'un mineur ou impliquant un mineur, et ce pour autant que cet élément soit constitutif de l'infraction ou qu'il en aggrave la peine.

Ce relevé reçoit également inscription de toutes les décisions prononçant une interdiction d'exercer des activités impliquant des contacts directs et réguliers avec des mineurs.

## 3. Gestion du personnel : seule une loi spéciale pourra autoriser la demande de production d'extrait de casier judiciaire

Dès le 1<sup>er</sup> février 2017 un employeur ne pourra demander la remise d'un nouvel extrait de casier judiciaire bulletin n°3 dans le cadre de son besoin de gestion du personnel qu'en vertu d'une loi spéciale.

En cas de nouvelle affectation justifiant un nouveau contrôle de l'honorabilité par rapport aux besoins spécifiques du poste, l'employeur pourra demander la remise d'un nouveau bulletin n°3.

À moins que des dispositions légales n'autorisent un délai de conservation plus long, le bulletin ne pourra pas être conservé au-delà d'un délai de 2 mois à partir de sa délivrance.<sup>3</sup>

3. L'extrait de casier judiciaire ne devra alors plus se trouver dans le dossier personnel du salarié ; le salarié a le droit de consulter son dossier personnel et de demander le cas échéant la destruction de l'extrait de casier judiciaire.