



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

20 novembre 2019

AVIS III/28/2019

relatif au projet de règlement grand-ducal relatif à la sûreté de l'aviation civile et aux conditions d'accès à l'aéroport de Luxembourg

..... AVIS

Par lettre en date du 23 juillet 2019, réf. : 2019/PL Accès/078, Monsieur François Bausch, ministre de la Mobilité et des Travaux publics, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de règlement grand-ducal relatif à la sûreté de l'aviation civile et aux conditions d'accès à l'aéroport de Luxembourg.

1. Le projet de règlement grand-ducal soumis pour avis à la Chambre des salariés abroge le règlement grand-ducal du 24 février 2016 relatif aux conditions d'accès à l'aéroport de Luxembourg et aux contrôles de sûreté y applicables et aligne la législation nationale existante au cadre européen actuel.

2. Au niveau européen, la Commission a adopté le règlement d'exécution (UE) 2019/103 du 23 janvier 2019 modifiant le règlement (UE) 2015/1998 en ce qui concerne la clarification, l'harmonisation et la simplification ainsi que le renforcement de certaines mesures de sûreté aérienne spécifique.

3. Cette modification de la législation européenne impacte considérablement le système national et engendre une refonte complète de la législation nationale, notamment en matière de vérification de la fiabilité d'une personne.

4. Concrètement, le contrôle préalable à l'embauche effectué jusque-là par l'employeur sera remplacé par une vérification des antécédents ordinaires devant désormais être effectuée par une autorité et non plus par l'employeur et comporter l'identification de la personne prenant en compte le casier judiciaire dans tous les Etats de résidence au cours des 5 dernières années ainsi que les emplois, les études et les interruptions au cours des 5 dernières années. Elle devra être renouvelée à des intervalles réguliers ne dépassant pas 3 ans.

5. Le texte projeté introduit par ailleurs une vérification des antécédents renforcée s'appliquant à toutes les personnes recrutées pour mettre en œuvre ou être responsable de la mise en œuvre de l'inspection/filtrage, du contrôle d'accès ou d'autres contrôles de sûreté ainsi que d'autres catégories de personnes.

Ce contrôle renforcé comporte au-delà des vérifications du contrôle ordinaire le recensement des informations des services de renseignement et toute autre information pertinente dont les autorités nationales compétentes disposent et estiment qu'elles peuvent présenter un intérêt pour apprécier l'aptitude d'une personne à exercer une fonction qui requiert une vérification renforcée de ses antécédents.

Il convient de renouveler cette vérification à des intervalles réguliers ne dépassant pas 12 mois ou bien développer un mécanisme de contrôle continu.

6. Les vérifications des antécédents ordinaires et renforcées devront tenir compte des infractions terroristes et des formes graves de criminalité.

Position de la Chambre des salariés

7. Bien que notre Chambre professionnelle adhère aux grandes lignes de la politique de sûreté et de sécurité indispensable au bon fonctionnement de l'accès à l'aéroport de Luxembourg, elle se doit néanmoins de soulever certaines remarques, alors que les nouvelles procédures projetées risquent de générer diverses complications au détriment des salariés concernés :

8. En effet, le nouveau contrôle renforcé des antécédents nécessite un remaniement important au niveau de la politique d'emploi vu surtout la prolongation des délais d'embauche.

Les candidats potentiels à l'embauche doivent être soumis au screening préalable pouvant engendrer des délais d'attente s'étalant de 3 jusqu'à 6 mois.

Telle procédure pourrait être susceptible de décourager surtout les jeunes à postuler pour un emploi à l'aéroport.

9. Ce frein incontestable à l'embauche suscite nécessairement le recours accentué aux travailleurs intérimaires et aux prestataires étrangers via la procédure accélérée du « laissez-passer journalier », ce qui risque de pérenniser ce genre d'emplois précaires, situation ne pouvant pas être approuvée par notre Chambre professionnelle.

En effet, un surcroît ponctuel du volume des activités risque d'amplifier le recours à des missions à durée déterminée ou à des travailleurs intérimaires via la délivrance à ce personnel d'un laissez-passer journalier à demander 24 heures en avance et ayant une validité maximale de 24 heures ne pouvant être demandé par la même personne qu'au maximum 7 fois par mois.

Est néanmoins prévue par le projet de règlement grand-ducal une exception permettant la possibilité de demander un laissez-passer journalier à de plus nombreuses reprises pour des raisons exceptionnelles dûment motivées. Dans ce contexte, notre Chambre professionnelle estime que l'exception risque de devenir la règle, surtout au début de la mise en œuvre des nouvelles règles, lorsque la procédure longue de la vérification des antécédents n'a pas encore abouti.

10. Bien que le texte projeté prévienne un système transitoire pour déclarer les titres d'accès actuels conformes aux exigences nouvelles de la réglementation prévue, il n'en reste pas moins que même les salariés actuellement sous contrat de travail verront leurs emplois en pratique déstabilisés, voire même précarisés, alors qu'ils devront désormais se soumettre quasiment en continu à un contrôle (renforcé) des antécédents en parcourant presque tous les 6 mois les différentes étapes du screening imposé par la nouvelle réglementation.

11. Se pose encore la question de savoir comment s'opéreront concrètement les différentes démarches à accomplir en vue de la détention par chaque salarié d'un titre toujours actualisé et conforme aux nouvelles prescriptions prévues. La CSL est confiante que les intervenants impliqués se doteront d'un déroulement procédural optimisé, facilitant ainsi la mise en œuvre du nouveau processus sans imposer trop d'obstacles administratifs aux salariés concernés.

12. Concernant l'intervention à l'aéroport du Luxembourg des prestataires techniques en provenance d'autres Etats membres, le système de l'équivalence des titres d'accès sous-entend une réciprocité inconditionnelle sur base des exigences et standards communs.

Dans cet ordre d'idées, la vérification des antécédents à travers les casiers étrangers doit impérativement faire partie intégrante des diligences des sociétés dont l'agrément comporte l'honorabilité requise pour permettre l'intervention de leur personnel sur l'aéroport d'un autre Etat membre de l'Union européenne.

La mise en œuvre nécessite dans ce contexte un réel effort de coopération administrative entre les différents Etats membres.

Par ailleurs, l'égalité de traitement entre candidats-salariés résidents et frontaliers peut poser des problèmes concernant l'identification de l'équivalence. En effet, vu l'absence d'une harmonisation des casiers judiciaires au niveau européen, le casier judiciaire d'un candidat à l'emploi ayant sa résidence au Luxembourg peut comporter des inscriptions alors que le casier judiciaire étranger des candidats non-résidents ayant subi les mêmes condamnations est néant.

13. En guise de remarque ponctuelle, notre Chambre estime finalement que les missions imparties à l'autorité en charge de la mise en œuvre du nouveau dispositif devraient revenir à la DAC ou au ministère compétent.

* * *

Sous réserve des remarques précitées, la CSL approuve le projet de règlement grand-ducal repris sous rubrique.

Luxembourg, le 20 novembre 2019

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.