

Dans quels cas l'extrait de casier judiciaire peut-il être demandé pour l'obtention d'un emploi ou d'un stage ?

Un employeur ou futur employeur ne peut procéder à la vérification de vos antécédents judiciaires que pour l'exercice de certaines fonctions. Si sa demande n'est pas justifiée, vous pouvez refuser de lui présenter. Encore faut-il savoir si la demande de l'employeur est légitime ou si elle constitue un abus. Le casier judiciaire n'est pas inscrit dans la loi comme critère de discrimination directe. Toutefois, c'est un motif sur lequel un employeur peut illégalement se baser pour légitimer une inégalité de traitement.

➤ Rappel sur le casier judiciaire

Le casier judiciaire est un relevé des condamnations pénales regroupées au Casier judiciaire national du ministère de la Justice. On peut obtenir des informations sous forme d'extraits, les bulletins. Il en existe 3.

- **Bulletin n° 1** : Il contient l'ensemble des condamnations, et n'est remis qu'à l'autorité judiciaire.
- **Bulletin n° 2** : Il contient la plupart des condamnations, et est remis à certaines autorités administratives et certains organismes privés désignés par une loi ou un texte réglementaire, par exemple un établissement privé d'accueil de mineurs¹.
- **Bulletin n° 3** : Il contient les condamnations les plus graves pour crime et délit, et est remis à l'intéressé lui-même à sa demande².

Lorsque l'on parle de casier judiciaire en matière d'emploi, on fait donc allusion au bulletin n° 2 et 3 pour les emplois de la fonction publique et les emplois de droit privé.

L'extrait de casier judiciaire ne peut être demandé que par la personne qu'il concerne ou par son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ou d'un majeur sous tutelle. Il ne peut en aucun cas, même avec l'accord du demandeur, être délivré à un tiers. **Se faire délivrer l'extrait de casier judiciaire d'un tiers est sanctionné par la loi** ³.

En France, **l'employeur est confronté à un principe général d'interdiction de vérification des antécédents judiciaires** d'après le Code civil qui stipule que « chacun a droit au respect de sa vie privée⁴ ». D'après le Code du travail, **les informations demandées lors du recrutement ou en cours de poste doivent « présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles** ⁵ ». De la même manière dans le domaine du logement, l'extrait de casier judiciaire n'est pas un document que le propriétaire peut demander⁶.

Dans le domaine des stages, cette demande devra être mise en perspective avec les missions qui seront confiées au stagiaire. Pour le stage de 3^{ème} pour lequel l'élève est en observation et ne peut « effectuer les travaux légers autorisés aux mineurs par le Code du travail ⁷ », il n'y a donc pas lieu de demander au candidat ces éléments. Dans le secteur de la banque / assurance y compris, car aucun texte n'autorise explicitement la demande de casier judiciaire pour les stages ou emplois, aussi bien dans les conventions collectives^{8 9} que dans le Code du travail.

¹ Art. 776 du code de procédure pénale

² <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/casier-judiciaire-11942/>

³ Art. 777 et 781 du Code de procédure pénale

⁴ Art. 9 du Code civil

⁵ Art. L. 1221-6 et L.1222-2 du Code du travail

⁶ Art. 22-2, Loi Mermaz

⁷ Circulaire du 8 septembre 2003 délimitant la séquence d'observation en entreprise

➤ Exceptions : secteurs d'activités et professions pouvant faire l'objet d'une consultation du casier

Des exceptions sont admises pour protéger la sécurité des personnes et des biens : dans ce domaine, l'employeur est tenu de réclamer une copie du B3 avant l'embauche¹⁰. Ces emplois se concentrent dans les champs suivants et sont listés par décret.

- **Emplois publics / transports/ banques** (fonctionnaires et agents non titulaires)¹¹
- **Santé**¹²
- **Enfance et personnes âgées**¹³
- **Sécurité/ défense**¹⁴
- **Aéroportuaire**¹⁵
- **Autres emplois**¹⁶

D'autres professions réglementées peuvent aussi être concernées par ce cas. Pour être médecin, avocat, dentiste, architecte, notaire, les ordres professionnels ont le droit de vérifier qu'aucune mention ne figure dans le casier judiciaire.¹⁷

L'extrait de casier peut donc être demandé pour des raisons de sécurité, et pour certains emplois, mais c'est la **condamnation en lien avec l'emploi exercé qui sera regardée, selon le principe de proportionnalité** : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché¹⁸ ».

- *ex. pour être caissier-ère d'un magasin, il ne faut pas avoir été condamné pour vol*
- *ex. pour être pharmacien-ne, il ne faut pas avoir été condamné pour détention de stupéfiants*
- *ex. pour être animateur-trice, il ne faut pas avoir été condamné pour violences sexuelles*
- *ex. pour un emploi dans le BTP, il est interdit de vous demander un extrait de casier judiciaire*

Le candidat doit avoir connaissance des dispositifs par lesquels l'employeur collecte des informations personnelles¹⁹. Toutefois, « l'employeur peut décider d'écarter le candidat à l'embauche du processus de recrutement ou de licencier le salarié en poste par défaut de communication du casier judiciaire ».²⁰

En conclusion, si votre casier judiciaire n'est pas vierge, sachez qu'un employeur n'a pas le droit de vous refuser un emploi pour un délit antérieurement commis si celui-ci n'a aucun lien avec vos futures missions dans l'entreprise.

⁸ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idSectionTA=KALISCTA000005757301&cidTexte=KALITEXT000005678018&idConvention=KALICONT000005635780>

⁹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idArticle=KALIARTI000005791975&idSectionTA=KALISCTA000005700193&cidTexte=KALITEXT000005654646&idConvention=KALICONT000005635918&dateTexte=29990101Code>

¹⁰ Professions listées par le décret n°2005-1124 du 6 septembre 2005

¹¹ Tous les emplois proposés par la SNCF, EDF, GDF, la Banque de France

¹² Médecins, pharmacien-ne-s, sages-femmes, infirmiers-ères, dentistes, ambulanciers-ères, secouristes, aides-soignant-e-s

¹³ Animateurs-trices, éducateurs-trices spécialisé-e-s, instituteurs-trices, personnel d'accueil, surveillant-e-s de collèges, lycées

¹⁴ Agent-e-s de sécurité, transporteur-euse-s de fonds, surveillant-e-s pénitentiaires, gardien-ne-s de la paix, policiers, gendarmes, douaniers-ères, militaires

¹⁵ Agent-e-s d'accueil et agent-e-s d'escale, hôtes/hôtesse-s au sol, hôtesse-s de l'air et stewards, bagagistes

¹⁶ Chauffeur de taxi, conducteur-trices de bus, contrôleur-euses, agent-e-s de médiation, moniteur-trices d'auto-école, agent-e-s immobiliers, commissaires aux comptes, comptables, experts comptables

¹⁷ <http://www.cidj.com/le-casier-judiciaire/le-casier-judiciaire-national-un-acces-difficile-a-certains-metiers>

¹⁸ Art. L.1121-1 du Code du travail

¹⁹ Art.L. 1221-9 et L.1224-4 du Code du travail

²⁰ Droit social « Les antécédents judiciaires des salariés : de quels leviers dispose l'employeur pour contourner le sacrosaint principe du respect de la vie privée? Emilie Ducorps-Prouvost, Nov. 2012, p.4