

L'Enseignement catholique a décidé qu'à compter de la rentrée 2025, les chefs d'établissement doivent systématiquement demander la consultation du bulletin n° 2 du casier judiciaire :

- lors de l'embauche d'un personnel OGEC,
- pour les personnels de droit privé en poste.

Procédures et modèles à télécharger

Pour accompagner les chefs d'établissement dans la mise en oeuvre de ces mesures, il a été mis à leur disposition :

- une note relative à la consultation du casier judiciaire, corédigée par le Sgec et la Fnogec

[Note – Consultation du casier judiciaire](#)[Télécharger](#)

- une note pratique pour mettre en oeuvre la consultation du casier judiciaire pour les personnels de droit privé

[Note pratique – Mise en oeuvre consultation casier judiciaire](#)[Télécharger](#)

- un modèle de note d'information à l'attention des salariés

[Note d'information aux salariés – consultation du bulletin B2](#)[Télécharger](#)

- une note relative aux procédures de rupture du contrat de travail fondées sur un bulletin de casier judiciaire incompatible avec l'exercice de missions en milieu scolaire

[Procédure de rupture du contrat de travail](#)[Télécharger](#)

- un modèle de registre de suivi des consultation d'extraits de casier judiciaire

[Modele registre](#)[Télécharger](#)

Foire aux questions

A ces éléments, la présente fiche ajoute une **FAQ** qui sera enrichie au fil de la mise en oeuvre des consultations du casier judiciaire.

Questions	Réponses
Sur la demande d'extrait de casier judiciaire :	
Quel document demander à un étranger engagé comme assistant de langue dans un établissement d'enseignement ?	<p>En vertu des articles D.571-4 et D.571-5 du Code de procédure pénale, les établissements doivent adresser leurs demandes pour tout recrutement de salarié (français ou étranger) au rectorat.</p> <p>Il appartient alors au rectorat d'effectuer la demande de bulletin n° 2 auprès du casier judiciaire ou son équivalent étranger.</p> <p>Pour les étrangers, la demande doit s'accompagner d'un justificatif d'identité (passeport, titre de séjour).</p>
Un établissement peut-il / doit-il demander un bulletin n° 3 de casier judiciaire pour un intervenant dans ses locaux, hors enseignement ? (<i>Par exemple, la mise à disposition gratuite d'un local à un ergothérapeute pour qu'il y réalise, à la demande des parents, une séance en libéral avec un élève de l'établissement.</i>)	<p>Pour un intervenant non-salarié de l'OGEC, les dispositions du Code de procédure pénale ne s'appliquent pas.</p> <p>Mais, en vertu du principe de précaution et dans le cadre de la convention qui le lie à cet intervenant, l'OGEC peut exiger la production du bulletin n° 3 du</p>

	casier judiciaire.
Un établissement peut-il demander une attestation d'honorabilité en lieu et place du bulletin n°2 de casier judiciaire pour son personnel salarié ?	La procédure de demande d'attestation d'honorabilité concerne exclusivement les salariés et bénévoles intervenant dans les domaines de la protection de l'enfance et l'accueil du jeune enfant. La Direction générale de la cohésion sociale a enjoint la Fnogec de NE PAS utiliser la plateforme de demande d'attestation d'honorabilité.
Sur le contrôle du casier judiciaire :	
Les prestataires (restauration, entretien...) doivent collecter le bulletin n°3 de leurs salariés. L'OGEC doit-il ensuite réclamer ces bulletins n°3 au prestataire ? A minima s'assurer que le prestataire les a collectés et qu'ils sont « compatibles » ?	Selon la CNIL, l'employeur ne peut pas conserver une copie de l'extrait de casier judiciaire ni permettre que ses données fassent l'objet d'un traitement spécifique. La mention des vérifications des casiers effectuées dans le fichier de gestion du personnel sous la forme « oui/non » est suffisante. L'OGEC doit donc s'assurer que son prestataire a : * consulté le bulletin n° 3 du casier judiciaire de ses salariés et * vérifié qu'ils ne sont pas incapables d'être employés dans un établissement d'enseignement, à quelque titre que ce soit. (art. L.911-5 du Code de l'éducation)
Quelle est la durée de validité du bulletin de casier judiciaire ?	Le Code de procédure pénale ne comporte aucune disposition concernant la durée de validité d'un extrait de casier judiciaire. Le Sgec et la Fnogec préconisent de renouveler le contrôle du casier judiciaire des salariés <i>régulièrement</i> .
Sur les conséquences d'un bulletin de casier judiciaire défavorable :	
En cas de bulletin de casier judiciaire défavorable, une procédure de rupture conventionnelle peut-elle être engagée avec le/la salarié(e) ?	NON, une procédure de rupture conventionnelle ne peut pas être engagée en pareil cas. La rupture conventionnelle doit procéder d'une volonté commune de rompre le contrat et non de la volonté de l'employeur imposée au salarié (cf. art. L.1237-11 et s. du Code du travail). Seuls un licenciement (CDI) ou une rupture du CDD (<i>sui generis</i>) doivent être mis en œuvre en cas de casier judiciaire incompatible.
Quel préavis dans le cadre d'une rupture du contrat de	La procédure de licenciement doit être respectée :

travail pour casier judiciaire « incompatible » ?	convocation – entretien – notification. Le salarié bénéficie d'une indemnité légale de licenciement. Compte tenu du caractère impératif de l'interdiction d'emploi, l'exécution du préavis est impossible. Le salarié est donc dispensé de préavis. L'indemnité de préavis n'est pas due dans la mesure où le salarié n'est pas en capacité de l'exécuter, du fait de l'interdiction mentionnée par l'article L.911-5 du Code de l'éducation.
En cas de rupture anticipée du CDD pour motif de casier judiciaire incompatible, le salarié peut-il prétendre à l'indemnité de fin de contrat prévue à l'art. L.1243-8 du Code du travail ?	Non. Lorsque la rupture anticipée du CDD trouve son origine dans la personne du salarié, ce dernier n'a pas droit au paiement de l'indemnité de fin de contrat à laquelle il aurait pu, éventuellement, prétendre. Cf. art. L.1243-10 du Code du travail
Quelle communication auprès de la communauté éducative en cas de rupture d'un contrat de travail pour casier judiciaire défavorable ?	Aucune communication ne doit être effectuée ni auprès de la communauté éducative ni auprès du CSE.

