



Casier judiciaire : les droits des salariés face à une demande d'employeur

Fiche pratique publié le 17/01/2025, vu 116 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Employeur et casier judiciaire : découvrez dans quel cadre légal un extrait peut être demandé et les droits des salariés en matière de vie privée.

L'employeur peut-il demander un casier judiciaire ?

La question de savoir si un employeur peut demander un **extrait de casier judiciaire** à un salarié ou à un candidat suscite de nombreuses interrogations. Cette pratique, bien qu'autorisée dans certains cas, est encadrée par des règles strictes. Elle vise à concilier les besoins légitimes des entreprises et le respect des droits fondamentaux des salariés, notamment leur droit à la vie privée.

Cet article propose d'analyser les situations dans lesquelles une telle demande est permise, les limites imposées par la loi et les recours possibles en cas d'abus.

Quand l'employeur peut-il exiger un casier judiciaire ?

Une exigence limitée par la loi

L'article L1221-6 du **Code du travail** encadre la collecte d'informations personnelles par l'employeur. Ce texte stipule que seules les données strictement nécessaires à l'évaluation des compétences du candidat ou aux aptitudes exigées pour le poste peuvent être demandées. Ainsi, la demande d'un extrait de **casier judiciaire**, en particulier le bulletin n°3, doit être justifiée par la nature de l'emploi.

Professions concernées

Certains secteurs nécessitent une vérification systématique du **casier judiciaire**, notamment pour des raisons de sécurité ou de confiance. Cela inclut :

- Les professions de la sécurité, telles que les agents de sécurité, policiers ou gendarmes.
- Les métiers impliquant un contact avec des mineurs, comme les éducateurs, enseignants ou assistants maternels.
- Les fonctions nécessitant une gestion financière importante, comme les comptables ou trésoriers.

Dans ces cas, l'exigence d'un bulletin n°3 est légitime, mais elle doit toujours être proportionnée aux responsabilités confiées.

Quels sont les droits des salariés ?

Refus légitime en cas de demande abusive

Un salarié ou candidat est en droit de refuser de fournir un extrait de **casier judiciaire** si l'employeur ne peut justifier sa demande. Ce refus ne peut être retenu comme un motif de discrimination ou d'exclusion du processus de recrutement. Toute demande abusive peut être signalée et exposer l'employeur à des sanctions.

Confidentialité et protection des données

Conformément au **RGPD** et aux recommandations de la **CNIL**, l'employeur ne peut conserver le bulletin n°3 que pendant la durée strictement nécessaire à sa finalité. Toute conservation abusive ou transmission à des tiers constitue une infraction susceptible d'entraîner des sanctions, notamment celles prévues par l'article 226-21 du **Code pénal**.

Que contient le bulletin n°3 ?

Le bulletin n°3 est le document que l'employeur peut demander au salarié. Il contient les condamnations pénales les plus graves, telles que :

- Les peines privatives de liberté sans sursis ;
- Les interdictions d'exercer certaines fonctions.

Il est important de noter que certaines infractions mineures ou effacées par une réhabilitation n'y figurent pas, afin de préserver les droits des individus à une seconde chance.

Recours en cas de litige

En cas de demande abusive ou de non-respect de la confidentialité, le salarié peut adresser une réclamation à la **CNIL** ou engager une procédure judiciaire. Le conseil de prud'hommes est compétent pour les litiges liés à une discrimination ou un abus dans le cadre de la relation de travail.

Conclusion

La demande d'un extrait de casier judiciaire par un employeur est une pratique strictement encadrée par la législation française. Elle doit être justifiée par la nature des fonctions à exercer et respecter les droits fondamentaux des salariés.

Pour sécuriser vos démarches ou faire valoir vos droits en cas de litige, n'hésitez pas à consulter un avocat spécialisé en droit du travail.

Ressources juridiques utiles

Pour mieux comprendre le cadre légal encadrant la demande de **casier judiciaire** par un employeur, voici quelques références clés :

- **Article L1221-6 du Code du travail** : Ce texte stipule que seules les informations directement nécessaires à l'évaluation des aptitudes du candidat pour le poste peuvent être demandées.
- **Article 9 du Code civil** : Garantit le droit au respect de la vie privée, applicable dans le cadre des relations professionnelles.
- **Article 226-21 du Code pénal** : Réprime le détournement ou la conservation abusive de données personnelles, notamment celles issues du **casier judiciaire**.
- **Recommandations de la CNIL** : Encadrent le traitement et la conservation des données sensibles en conformité avec le **RGPD**.
- Article Le Bouard Avocats : <https://www.lebouard-avocats.fr/post/employeur-demande-casier-judiciaire-droits-salaries>