

Mise en œuvre de la consultation du casier judiciaire

À l'attention des personnels
de droit privé

Préambule

Cette annexe a vocation à accompagner la note émise par le comité national de l'enseignement catholique sur la consultation du casier judiciaire des personnels et bénévoles œuvrant dans les établissements scolaires privés. Il se concentre exclusivement sur la situation des personnels relevant du droit privé.

Mise en œuvre de la consultation du casier judiciaire

À l'attention des personnels
de droit privé

1. Un engagement constant pour la protection des élèves

L'exigence de protection des mineurs accueillis au sein des établissements scolaires sous contrat se traduit de longue date dans les dispositions conventionnelles applicables aux personnels Ogec.

Dès 2004, la Convention collective des personnels des services administratifs et économiques, des personnels d'éducation et des documentalistes des établissements d'enseignement privés (CC PSAEE) imposait aux salariés la remise du bulletin No.3 de leur casier judiciaire au moment de l'embauche. Cette obligation a été maintenue dans les conventions suivantes : en 2015 dans la Convention collective des Salariés des Établissements Privés (CC SEP), puis en 2017 dans la Convention collective de l'Enseignement Privé Non Lucratif (CC EPNL).

La convention collective actuellement applicable, la CC EPNL du 11 avril 2022, affirme avec force la nécessité d'une vérification non seulement initiale, mais continue de la capacité des salariés à intervenir auprès de jeunes :

Chapitre 3, section 1 : Embauche

« Lors de l'embauche, le salarié remet à son employeur toutes les informations et documents nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle salariée notamment auprès de jeunes. Tout au long de la relation contractuelle, l'employeur s'assure de cette capacité. »

Sur décision de la Commission permanente du Comité national de l'enseignement catholique en date du 26 juin 2025, et afin de renforcer la protection des mineurs, il est désormais demandé de procéder à la consultation du bulletin No.2 à l'embauche, ainsi que de manière renouvelée tout au long de la relation contractuelle.

2. Comprendre la différence entre le bulletin No.2 et le bulletin No.3

Il est essentiel de distinguer les deux types d'extraits du casier judiciaire utilisés dans le cadre des recrutements ou de la surveillance postérieure :

→ **Le bulletin No.3 : un extrait restreint, accessible seulement par le salarié**

Ce bulletin ne contient que les condamnations les plus graves.

→ **Le bulletin No.2 : un extrait plus complet, accessible seulement par l'Administration**

Il comporte davantage de mentions de condamnations que le bulletin No.3, notamment des condamnations avec sursis, des peines d'emprisonnement même inférieures à 2 ans et des interdictions temporaires d'exercer.

Les mentions inscrites au casier judiciaire ne sont pas définitives : elles peuvent faire l'objet d'une réhabilitation légale, c'est-à-dire un effacement automatique après un certain délai sans nouvelle condamnation (entre 3 et 10 ans selon la nature de la peine, ou à la fin du sursis en absence de récidive), ou d'une réhabilitation judiciaire, prononcée par un tribunal à la demande de la personne concernée.

3. Modalités de consultation du bulletin No.2

3.1. Demande de délivrance du bulletin No.2

La possibilité pour les établissements scolaires sous contrat de consulter le bulletin No.2 du casier judiciaire est prévue aux articles D.571-4 et D.571-5 du Code de procédure pénale. Ces dispositions autorisent le chef d'établissement à demander au recteur d'académie la consultation du bulletin No.2 du casier judiciaire d'une personne candidate à un emploi au sein d'un établissement d'enseignement scolaire.

Sur décision de la Commission permanente du Comité national de l'enseignement catholique en date du 26 juin 2025, les Ogec doivent également demander au rectorat de consulter le bulletin No.2 des personnels de droit privé déjà en poste.

Certaines académies ont déjà mis en place des procédures de demande de délivrance du bulletin No.2, notamment via des téléprocédures. Lorsque ce n'est pas le cas, la demande doit être adressée par courrier au recteur d'académie.

3.2. Réponse du rectorat et suites à donner

À l'issue de la consultation du bulletin No.2, le recteur d'académie adresse une réponse au chef d'établissement précisant l'une des 3 situations suivantes :

- ✓ Le bulletin No.2 est vierge : la personne concernée peut alors être recrutée ou maintenue dans ses fonctions.
- ✓ Le bulletin No.2 n'est pas vierge mais ne comporte pas de mention incompatible avec l'exercice de missions en établissement scolaire : la personne concernée peut là aussi être recrutée ou maintenue dans ses fonctions.
- ✓ Le bulletin No.2 comporte une ou plusieurs mention(s) incompatible(s) avec l'exercice de missions en établissement scolaire : la personne concernée ne doit pas être recrutée ou maintenue en poste.

3.4. Traçabilité

Les établissements ne doivent pas conserver les réponses transmises par le rectorat à l'issue de la consultation du bulletin No.2 du casier judiciaire. En revanche, pour assurer un suivi administratif et une traçabilité, il est impératif que chaque établissement tienne à jour un registre interne sécurisé, dans lequel elles seront simplement consignées, pour chaque salarié ou candidat concerné :

- ✓ Le nom, le prénom des salariés pour lesquels une demande a été effectuée
- ✓ La date d'envoi de la demande de délivrance du bulletin No.2 au rectorat
- ✓ La date de réception de la réponse
- ✓ L'indication binaire de la réponse :
 - « Absence de mention incompatible »
 - ou « Présence de mention incompatible »
- ✓ Le responsable du traitement
- ✓ Les destinataires du traitement

Un modèle de fiche de registre est joint. Ce fichier, limité à ces seules informations, permet de répondre aux exigences de vigilance sans constituer un traitement excessif de données sensibles.

4. Conséquences à tirer d'une incompatibilité des mentions du bulletin No.2 avec l'exercice de missions en établissement scolaire

L'article L.911-5 du Code de l'éducation interdit formellement d'employer dans un établissement scolaire, à quelque titre que ce soit, toute personne ayant fait l'objet d'une condamnation définitive pour un crime ou un délit contraire à la probité ou aux mœurs, y compris à caractère terroriste, ou ayant été frappée d'une interdiction définitive d'exercer une activité en lien avec des mineurs, ou encore privée de certains droits civils ou de l'autorité parentale. En conséquence, la présence de telles mentions dans le bulletin No.2 rend légalement impossible le recrutement ou le maintien en fonction de la personne concernée.

Lorsque le recteur d'académie, consulté conformément à la procédure légale, informe le chef d'établissement de la présence de mentions relevant de cet article, l'établissement ne peut ni procéder au recrutement, ni maintenir le contrat de travail du salarié concerné, sous peine de manquement grave à son obligation de sécurité à l'égard des mineurs.

4.1. Avant l'embauche : refus de recrutement

Si les éléments transmis avant l'entrée en fonction révèlent une incompatibilité des mentions du bulletin No.2 avec l'exercice de missions en établissement scolaire, l'établissement ne doit pas donner suite à la candidature. Il n'a pas l'obligation de justifier l'arrêt du processus de recrutement.

4.2. Pendant la période d'essai

Si le salarié a déjà commencé à travailler mais se trouve encore en période d'essai, l'établissement peut mettre fin au contrat sans avoir à motiver cette rupture, sous réserve de respecter le délai de prévenance prévu par l'article L.1221-25 du Code du travail (entre 24 heures et un mois selon la durée de présence du salarié).

Pour des raisons évidentes de protection immédiate des mineurs, l'établissement peut décider de rompre immédiatement le contrat de travail. Il doit alors verser au salarié une indemnité compensatrice égale au montant des salaires dus jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

4.3. Pour un salarié en CDI

Dès lors que le recteur informe l'établissement que le bulletin No.2 du salarié comporte une ou plusieurs condamnations prévues à l'article L. 911-5 du Code de l'éducation, le salarié ne peut plus exercer ses fonctions dans l'établissement, et le contrat de travail doit être rompu. Le licenciement repose alors sur une cause réelle et sérieuse tenant à la présence sur le bulletin No.2 de son casier judiciaire de mentions incompatibles avec l'exercice de missions en milieu scolaire.

Il est impératif de respecter la procédure applicable en matière de licenciement pour motif personnel (non-disciplinaire). La notification de licenciement mentionnera le motif du licenciement et la date à laquelle l'établissement a reçu de la part du rectorat les informations fondant la rupture du contrat.

4.4. Pour un salarié en CDD

Dans le cadre d'un CDD, le Code du travail prévoit de manière limitative les cas de rupture anticipée (faute grave, inaptitude, force majeure ou accord des parties). Toutefois, la révélation par le rectorat d'une condamnation relevant de l'article L.911-5 du Code de l'éducation constitue une circonstance exceptionnelle qui rend juridiquement impossible la poursuite du contrat.

L'exécution du CDD dans un établissement accueillant des mineurs deviendrait contraire à une interdiction légale, ce qui justifie une rupture anticipée pour impossibilité objective de maintenir la relation de travail au regard de l'obligation de protection des mineurs accueillis. Il est recommandé de formaliser cette rupture avec soin, par écrit, en motivant expressément la décision sur le fondement de l'article L.911-5, et en précisant la date à laquelle l'établissement a reçu de la part du rectorat les informations fondant la rupture du contrat.

5. Information des salariés

5.1. Note d'information pour tous les salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure de consultation du bulletin No.2 du casier judiciaire, tous les salariés, qu'ils soient déjà en poste ou nouvellement recrutés, recevront une note d'information individuelle leur exposant le cadre juridique applicable.

Cette lettre précisera notamment :

- ✓ Que la consultation du bulletin No.2 est autorisée par l'article D.571-4 du Code de procédure pénale, modifié par le décret No.2021-374 du 31 mars 2021 ;
- ✓ Qu'elle vise à vérifier l'absence de mentions incompatibles avec l'exercice de missions en milieu scolaire, conformément à l'article L.911-5 du Code de l'éducation ;
- ✓ Que la consultation du bulletin No.2 sera effectuée par le recteur d'académie, conformément à l'article D.571-5 du Code de procédure pénal ;
- ✓ Que l'employeur n'est pas destinataire du bulletin No.2, mais seulement de l'information selon laquelle aucune mention incompatible n'a été relevée, ou au contraire qu'une mention incompatible avec l'exercice de missions en milieu scolaire est présente sur ce bulletin.

Cette information préalable vise à garantir la transparence de la démarche.

La mise en œuvre de la procédure de consultation du bulletin No.2 ne nécessite ni consentement formel, ni signature d'un avenant, la procédure reposant sur une obligation légale s'imposant à l'employeur et au salarié.

5.2. Clause informative dans le contrat des nouveaux salariés

L'article « caractère propre – projet éducatif » des contrats de travail des salariés nouvellement embauchés peut être complété d'une clause informative ainsi rédigée :

Article 2. Caractère propre – projet éducatif

Le/La salarié(e) s'engage à respecter le caractère propre de l'établissement qui appartient à l'Enseignement catholique. Il/Elle participe à la mise en œuvre et à la promotion de son projet éducatif, dont il/elle reconnaît avoir pris connaissance.

Compte tenu de la nature des fonctions exercées au sein de l'établissement scolaire géré par l'Ogec, « Monsieur ou Madame Prénom NOM » déclare sur l'honneur ne faire l'objet d'aucune condamnation inscrite au bulletin No.2 de son casier judiciaire susceptible de faire obstacle à l'exercice de ses fonctions en contact avec des mineurs.

Il/Elle s'engage, pendant toute la durée de son contrat, à informer immédiatement l'Ogec de toute évolution de sa situation pénale susceptible de rendre impossible la poursuite de ses fonctions.

L'Ogec se réserve le droit, dans le strict respect des dispositions légales, de demander la vérification du bulletin No.2 auprès des autorités compétentes dans le cadre de ses obligations en matière de protection des mineurs.

Tout manquement à cette obligation de probité ou toute condamnation incompatible avec la nature du poste pourra entraîner la rupture immédiate du contrat sans préjudice de poursuites pénales éventuelles.

La note d'information sera également transmise aux salariés au moment de leur embauche pour leur parfaite information du cadre et des modalités de consultation du bulletin No.2 de leur casier judiciaire.

5.3. Information au CSE

Un exemplaire de la décision du CNEC en date du ... ainsi que la notice d'information seront remis aux membres du Comité social et économique (CSE) et aux délégués syndicaux (DS).

Dans les établissements de moins de 50 ETP (enseignants compris), le CSE est simplement informé de la mise en œuvre de cette décision. Strictement, il n'est pas consulté.

Dans les établissements de 50 ETP et plus, il faut procéder à une consultation du CSE, c'est-à-dire à un recueil de l'avis de ses membres. L'information-consultation porte non pas sur le principe de la consultation du bulletin No.2 des salariés, celle-ci étant obligatoire, mais sur la méthode retenue pour la mettre en œuvre. Cet avis n'est pas contraignant. Le chef d'établissement peut par exemple consulter le CSE sur l'ordre dans lequel les services seront concernés par la consultation du bulletin No.2 des salariés déjà en poste, dans le respect de la hiérarchie fixée par le CNEC dans sa décision :

- ✓ Les personnels qui interviennent dans les internats
- ✓ Les autres personnels éducatifs
- ✓ *Tous les autres personnels de l'Ogec*

Annexe : les bases légales

1. Code de procédure pénale

Article D571-4

En application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'[article 776](#), peuvent obtenir la délivrance du bulletin No.2 du casier judiciaire d'une personne, lorsque celui-ci ne porte la mention d'aucune condamnation, et pour les seules nécessités liées au recrutement de la personne, les dirigeants des personnes morales de droit public ou privé gestionnaires des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil ainsi que les organisateurs d'accueil suivants [...] :

7° Les établissements d'enseignement scolaire privés mentionnés à l'[article L. 441-1 du code de l'éducation](#), les organismes privés d'enseignement à distance mentionnés à l'article [L. 444-1](#) de ce même code et les organismes de soutien scolaire mentionnés à l'article [L. 445-1](#) de ce même code.

Article D571-5

La demande de délivrance du bulletin et la réponse du casier judiciaire se font par l'intermédiaire des autorités administratives suivantes [...] :

4° Le recteur de l'académie dans laquelle sont situés les établissements, les organismes ou, le cas échéant, le siège social des organismes mentionnés au 7° de l'article D. 571-4.

Article D571-6

L'autorité administrative compétente interroge à cette fin le casier judiciaire national informatisé par un moyen de télécommunication sécurisé.

À peine d'irrecevabilité, la demande de délivrance adressée à l'autorité administrative compétente doit mentionner l'identité du dirigeant de la personne morale en indiquant ses fonctions, être signée de ce dernier et préciser l'identité de la personne dont le recrutement est envisagé, ainsi que la nature de l'emploi concerné, en utilisant un formulaire dont le modèle est élaboré par le ministère de la justice.

Article D571-7

Lorsque le bulletin transmis par le casier judiciaire à l'autorité administrative compétente est revêtu de la mention néant, il est remis ou adressé par celle-ci au dirigeant de la personne morale.

Dans le cas contraire, l'autorité administrative compétente informe le dirigeant de la personne morale que le bulletin ne peut lui être délivré car il comporte une ou plusieurs condamnations, en précisant, selon le cas [...] :

2° Pour les situations visées au 7° de l'article D. 571-4 :

- ✓ Soit que le bulletin ne comporte aucune des condamnations prévues par les articles [L. 911-5](#) [établissements d'enseignement privés], [L. 444-6](#) [organismes privés d'enseignement à distance] ou [L. 445-1](#) [organismes de soutien scolaire] du code de l'éducation,
- ✓ Soit que le bulletin comporte une ou plusieurs condamnations prévues aux articles L. 911-5, L. 444-6 ou L. 445-1 du code de l'éducation.

2. Code de l'éducation

Article L911-5

- I. Sont incapables de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit :
 1. Ceux qui ont été définitivement condamnés par le juge pénal pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs, y compris un crime ou un délit à caractère terroriste
 2. Ceux qui ont été privés par jugement de tout ou partie des droits civils, civiques et de famille mentionnés à l'[article 131-26 du code pénal](#) [droit de vote, d'éligibilité, d'exercer une fonction juridictionnelle, d'être tuteur ou curateur, etc.], ou qui ont été déchus de l'autorité parentale
 3. Ceux qui ont été frappés d'interdiction d'exercer, à titre définitif, une fonction d'enseignement ou une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs
- II. Est incapable de diriger un établissement d'enseignement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employée, toute personne qui, ayant exercé dans un établissement d'enseignement ou de formation accueillant un public d'âge scolaire, a été révoquée ou licenciée en application d'une sanction disciplinaire prononcée en raison de faits contraires à la probité et aux mœurs.