



Casier judiciaire et licenciement

Par Vava34500

Bonjour a tous

Nous avons une apprentie depuis le mois d'octobre sur notre école privée sous contrat.
Nous venons d'apprendre qu'elle possède un casier judiciaire (condamnation en Novembre) inscrit sur le bulletin B2 qui rend impossible son maintien de poste au sein de notre école. Nous aimerions savoir sous quel motif la licencier ? (Faute simple, grave ou lourde?)
Sachant que Jeunesse et Sport nous mette en demeure de prendre des décisions dans les délais les plus brefs.
Pouvez vous nous aiguiller ?
Merci d'avance

Par ESP

Bonjour et bienvenue

Sujet délicat que celui du licenciement dans un tel cas.
Prenez conseil auprès d'un avocat en droit du travail ou auprès de la DREETS,
[url=https://dreets.gouv.fr/]https://dreets.gouv.fr/[/url]

Par AGeorges

Bonsoir Vava,

Un texte de la CNIL sur le sujet (texte général) :
[url=https://www.cnil.fr/fr/cnil-direct/question/extrait-de-casier-judiciaire-employeur-peut-il-le-demander-et-le-conserver]https://www.cnil.fr/fr/cnil-direct/question/extrait-de-casier-judiciaire-employeur-peut-il-le-demander-et-le-conserver[/url]

Il est fait mention d'une possible compatibilité entre la condamnation (par exemple escroquerie aux assurances) et la fonction occupée (par exemple apprendre l'anglais à des enfants).

Le problème pour vous pourrait se situer au niveau du "nous avons appris". Si la source est officielle, vous ne pouvez pas l'utiliser comme justificatif de licenciement. Par ailleurs, le B2 n'est pas accessible à tout employeur et je n'ai pas trouvé de références spécifique à QUI pourrait le consulter ("certains employeurs" est loin d'être clair).

Par Vava34500

Bonjour

Je vous remercie pour votre réponse. C'est jeunesse et sports qui nous a informé de son casier judiciaire. Nous avons une preuve écrite de leur part qui nous en informe ainsi que son incapacité a exercer auprès de mineurs.
Bien a vous

Par kang74

Bonjour

Déjà ce n'est pas à l'école de licencier une personne .
Mais à l'entreprise qui a fait son contrat d'apprentissage .

Le salarié n'est pas en faute (il n' rien fait dans le cadre de son emploi qui remettrait en cause celui ci

)

Il faut donc partir sur un licenciement avec cause réelle et sérieuse voire une rupture conventionnelle : pas pour motif disciplinaire .

Par Vava34500

Merci ! C'est ce que je pensais également comme motif . Je vous remercie :)

Par morobar

Bonjour,
Déjà ce n'est pas à l'école de licencier une personne .
Mais à l'entreprise qui a fait son contrat d'apprentissage
J'ai cru comprendre qu'il ne s'agit pas d'un élève, mais d'un apprenti (professeur ??) d'un établissement accueillant des mineurs.

Par AGeorges

@Morobar,

Je pense comme vous. Il y a confusion.

@Vava

A l'examen des dates indiquées, l'embauche précède la condamnation. Cependant, vu les délais usuels de jugement, l'apprentie avait probablement déjà commis les faits qui lui ont été reprochés. Au plus probable, elle a donc menti en remplissant son dossier. Cela suppose que le dossier de candidature prévoit le cas de condamnation 'incompatible' avec la fonction candidatee ? Est-ce le cas ?

Si le règlement de l'école privée est clair sur ce point, il faut traiter ce cas comme celui d'un faux en écriture civile (vocabulaire à confirmer).