



Licenciement casier judiciaire

Par Bouezz71

Objet : Licenciement pour casier judiciaire non vérifié avant embauche ? Vice de procédure ?

Bonjour,

Je suis actuellement agent contractuel dans la fonction publique territoriale en tant qu'animateur. Après trois mois et demi de travail, mon employeur m'a informé que je ne pouvais plus exercer mes fonctions en raison de mentions figurant sur mon casier judiciaire (bulletin n°2), ce qui a entraîné une procédure de licenciement.

Problèmes constatés :

1. Absence de vérification du casier avant l'embauche

? L'administration ne m'a jamais demandé mon extrait de casier avant mon recrutement.

? Après plusieurs mois de travail, j'ai été suspendu d'office et empêché de travailler avec des mineurs par une simple lettre du Service Jeunesse, sans procédure formelle initiale.

2. Vice de procédure sur la convocation à l'entretien préalable au licenciement

? J'ai reçu le 14 mars une convocation pour un entretien prévu le 18 mars.

? Le délai réglementaire de 5 jours ouvrables entre la réception et l'entretien n'est pas respecté.

? Cela constitue-t-il une irrégularité qui pourrait rendre la procédure de licenciement contestable ?

3. Représailles après signalement de dysfonctionnements

? Avant cette décision, j'avais signalé plusieurs dysfonctionnements dans mon service (problèmes de gestion, conditions de travail, traitement des jeunes?).

? Peu après, j'ai subi des menaces et des pressions de la part de ma hiérarchie, notamment un chef de service qui m'a suivi jusqu'à un autre établissement et s'est montré menaçant.

? Lorsque j'ai demandé la protection fonctionnelle, j'ai été mis en congé forcé.

4. Absence de propositions alternatives de reclassement

? Selon certaines jurisprudences, un contrat de recrutement irrégulier ne signifie pas nécessairement un licenciement immédiat.

? L'administration est-elle tenue de me proposer un autre poste compatible avec mon casier, ou de régulariser ma situation ?

Questions :

? L'absence de vérification du casier avant l'embauche peut-elle être considérée comme une faute de l'employeur, rendant son licenciement abusif ?

? Le non-respect du délai de convocation à l'entretien préalable constitue-t-il un vice de procédure suffisant pour contester le licenciement ?

? La succession de sanctions et de pressions après mes signalements peut-elle être considérée comme une mesure de représailles abusive ?

? Puis-je exiger une proposition de reclassement, sachant que le motif du licenciement repose sur une irrégularité qui aurait dû être identifiée avant mon recrutement ?

Merci d'avance pour vos conseils et éclaircissements.

Par kang74

Bonjour

? L'absence de vérification du casier avant l'embauche peut-elle être considérée comme une faute de l'employeur, rendant son licenciement abusif ?

Non, on peut le vérifier à tout moment et avoir le bulletin n 2 prend du temps.
Vous pouvez d'ailleurs parler de cette condamnation à ce moment là.

? Le non-respect du délai de convocation à l'entretien préalable constitue-t-il un vice de procédure suffisant pour contester le licenciement ?

Vous travaillez dans la fonction publique : le code du travail ne vous concerne pas , il n'y pas de licenciement abusif.
Article 45-1

Modifié par Décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024 - art. 10

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article R. 271-1 du code général de la fonction publique, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret.

Conformément au premier alinéa de l'article 30 du décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ces dispositions entrent en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er février 2025.

? La succession de sanctions et de pressions après mes signalements peut-elle être considérée comme une mesure de représailles abusive ?

Quelles sanctions? Quelles pressions ?

Si vous avez un casier judiciaire , incompatible avec les fonctions prévues par le contrat de travail, le contrat est nul .

Donc non à la dernière question .