

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Extraits de casier judiciaire

Rosier, Karen

Published in:
Bulletin social et juridique

Publication date:
2017

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Rosier, K 2017, 'Extraits de casier judiciaire: mode d'emploi' *Bulletin social et juridique*, numéro 584, pp. 5.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Extraits de casier judiciaire : mode d'emploi

Dans la précédente édition du *B.J.S.*¹, nous vous faisons part de l'adoption d'un arrêté royal de novembre harmonisant la procédure de délivrance aux particuliers des extraits de casier judiciaire au sein des communes². Les nouveautés mises en place sont l'occasion de refaire le point sur l'utilisation de ces extraits de casier judiciaire dans le cadre des relations de travail.

Une loi du 31 juillet 2009 avait fait entrer en vigueur les articles 595 et 596 du Code d'ins-truction criminelle qui régissent depuis lors la délivrance des extraits du casier judiciaire. Ceux-ci ont remplacé les certificats de bonne vie et mœurs qui étaient demandés notamment dans le monde du travail par un futur employeur dans le cadre d'un recrutement. La loi avait fait débat, dès son adoption, du fait notamment des atteintes à la vie privée de l'individu intervenant en raison de mentions relatives au passé judiciaire plus nombreuses³.

Données « ordinaires » et données judiciaires

Un extrait de casier judiciaire contient non seulement des données à caractère personnel « ordinaires » (nom, prénom, adresse...) mais également des données que l'on qualifie de données judiciaires au sens de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 8 décembre 1992, dès lors qu'elles sont relatives à des condamnations ayant trait à des infractions. En vertu de cette disposition, le traitement de ces données est, en principe, interdit sauf dans le cadre d'exceptions qui sont énumérées limitativement par l'article 8, § 2, de la loi du 8 décembre 1992.

Traitement des données judiciaires

Ainsi, des données judiciaires ne peuvent, en principe, être traitées que sous le contrôle d'une autorité publique ou d'un officier ministériel dans le cadre de l'exercice de leurs tâches. On permet, néanmoins, également le traitement des données judiciaires par des personnes morales de droit public et de droit privé, donc des entreprises, pour la gestion de leur propre contentieux mais cela ne recouvre pas l'hypothèse que nous avons évoquée d'un recrutement. Il reste alors la possibilité de traiter de telles données lorsque cela est nécessaire à la réalisation de finalités qui sont fixées par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance. Il ne faut pas perdre de vue, en effet, que contrairement à d'autres données dites sensibles, le traitement des données judiciaires n'est pas possible, même moyennant le consentement de la personne concernée. La Commission pour la protection de la vie privée avait d'ailleurs indiqué à ce propos, à l'époque des certificats de bonnes vie et mœurs, que « de manière générale, il n'est pas permis aux employeurs de récolter et de conserver des certificats de bonne vie et mœurs, même vierges, de leurs employés, sauf si la profession exercée par ces employés est une profession réglementée qui nécessite un casier judiciaire vierge ou exempt de certaines condamnations (fonctionnaires, militaires, agents de gardiennage, avocats...) »⁴.

Finalité d'utilisation et formulaire

L'arrêté royal du 21 novembre 2016 prévoit qu'un extrait de casier peut être demandé par tout habitant de la commune, qu'il soit ressortissant belge ou ressortissant étranger, pour autant que la demande le concerne personnellement⁵. Le contenu de l'extrait dépendra de la finalité d'utilisation et, lorsque l'extrait est destiné à un tiers

(par exemple un futur employeur), un formulaire type spécifique et pré-complété et signé par ce tiers doit être utilisé. Ainsi, si le demandeur de l'extrait est toujours la personne concernée par les données, le tiers qui en est en réalité le destinataire final doit s'identifier et mentionner la finalité d'utilisation. Le destinataire final est, suivant la définition donnée à l'article 1^{er} de l'arrêté, la « personne physique ou morale qui, sur une base légale ou réglementaire, est habilitée à recevoir un extrait qui concerne le demandeur ». L'activité pour laquelle l'extrait est demandé doit être l'une des activités visées à l'article 596, alinéas 1^{er} ou 2^e, à savoir soit une activité dont les conditions d'accès ou d'exercice ont été définies par des dispositions légales ou réglementaires, d'une part, soit une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile ou de l'animation ou de l'encadrement de mineurs, d'autre part.

Le texte de l'arrêté royal du 21 novembre 2016 prévoit par ailleurs que si le demandeur ne peut pas présenter le formulaire-type à la commune, il lui sera fourni le type d'extrait demandé oralement par le demandeur⁷. Il lui est possible de solliciter un extrait de casier pour d'autres motifs que l'accès à une fonction visée à l'article 596, alinéa 1^{er} ou 2. Dans ce cas toutefois, le futur employeur qui solliciterait par ce biais un extrait sans pouvoir se prévaloir d'une réglementation justifiant d'une nécessité de prendre connaissance de l'information ne pourra « traiter » une telle information, au sens de la loi du 8 décembre 1992. Il ne pourrait à la rigueur que prendre connaissance du document sans en prendre note, ni conserver de mention ou copie à ce sujet. Il faudra en toute hypothèse respecter d'autres contraintes de la réglementation. Ainsi, l'article 11 de la CCT n° 38⁸ prévoit-il que dans le cadre d'un recrutement par un employeur du secteur privé, des questions sur la vie privée d'un candidat ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction. Cela inclut les questions sur le passé judiciaire.

● KAREN ROSIER

Maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université de Namur

Chercheuse au Centre de Recherche Information, Droit et Société (Crids), Université de Namur
Avocate au barreau du Brabant Wallon

- 1 V. LAFARQUE, « L'accès au casier judiciaire central par les communes », *B.J.S.*, n° 583, p. 16.
- 2 Arrêté royal du 21 novembre 2016 fixant les modalités de délivrance des extraits de casier judiciaire aux particuliers, *M.B.*, février 2017.
- 3 V. DE GREEF, « Le casier judiciaire face au droit constitutionnel : une rencontre border-line », *R.B.D.C.*, 2010, p. 378.
- 4 Commission de la protection de la vie privée, *Avis n° 08/2002 relatif aux traitements de données à caractère personnel réalisés par les sociétés privées d'interim*, www.privacycommission.be
- 5 Art. 9 de l'AR du 21 novembre 2016.
- 6 Art. 11 et 16 de l'AR du 21 novembre 2016.
- 7 Art. 17 de l'AR du 21 novembre 2016.
- 8 Convention collective de travail n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs.