



L'attestation d'honorabilité dans le secteur de la Petite enfance de la FPT en 10 questions

Sources juridiques :

Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie (article 16)

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code

Articles R.133-1 à R.133-11 du CASF, L.133-6 et R.133-6 et suivants du CASF

Articles L.121-1, L.321-1 et L.550-1 du CGFP



L'attestation d'honorabilité, c'est quoi ?

La loi n°2024-317 du 8 avril 2024 dite « Bien vieillir » instaure une nouvelle modalité de contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes intervenant auprès des mineurs :

Une attestation d'honorabilité permet de vérifier l'absence de condamnation définitive ou non définitive d'une personne l'empêchant d'intervenir auprès des mineurs.

Elle est délivrée après vérification :



↳ Du **bulletin n°2 du casier judiciaire**;

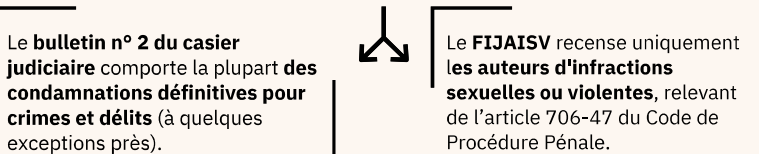
↳ Du **fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIAJISV)**.

Le **contrôle** des antécédents judiciaires n'est pas nouveau mais est désormais **renforcé**, il devient obligatoire et systématique en amont du recrutement et tout au long de l'exercice des fonctions auprès des mineurs.



Bulletin n°2 de casier judiciaire, FIAJISV, quelle différence ?

Ces deux documents sont **complémentaires** : Le bulletin n°2 et le FIAJISV ne contiennent pas les mêmes informations même si certaines données peuvent être mentionnées sur les deux.



Par ailleurs, le délai de conservation des condamnations qui figurent au FIAJISV est bien plus important que celui au Bulletin n° 2 du casier judiciaire. Enfin, à la différence du bulletin n°2, sont inscrites au FIAJISV des condamnations, même non définitives, et des mises en examen.



Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ?



Dans la fonction publique territoriale, l'attestation d'honorabilité concerne le **secteur de la Petite Enfance** et plus précisément **l'accueil du jeune enfant et la protection de l'Enfance**.

Sont tenus de fournir une attestation d'honorabilité **les personnes intervenant ou souhaitant intervenir** au sein :

↳ Des établissements et services accueillant des enfants de moins de 6 ans (articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF).

Exemples : crèches collectives et familiales. 

↳ Des établissements ou services mettant en œuvre des mesures de prévention ou d'aide sociale à l'enfance (articles L.312-1 1° et R.133-1 1° b) du CASF).

↳ Des établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineures et privées temporairement ou définitivement de la protection de leur famille (articles L.312-1 17° et R.133-1 1° c) du CASF).

↳ Des lieux de vie et d'accueil qui ne constituent pas des établissements et services sociaux ou médico-sociaux (L.312-1 III du CASF), lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental, soit conjointement par le préfet de département et le président du conseil départemental.

↳ Les personnes qui demandent un agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial (L.421-3 du CASF) ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile et à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance.

Exemples : enfant de l'assistant maternel ou familial de 13 ans ou plus, le conjoint, concubin, parent, colocataire vivant au domicile.



En définitif, cela concerne **tous les professionnels intervenant ou souhaitant intervenir au sein de ces services ou établissements**, quel que soit leur statut (fonctionnaire titulaire, stagiaire, agent contractuel) et leurs fonctions.

L'attestation concerne aussi **les bénévoles, les apprentis, les stagiaires uniquement majeurs**.

Observations: A la lecture de la FAQ du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles, les agents exerçant au sein des services périscolaires ("les services d'accueil collectif recevant des enfants âgés de plus de 2 ans scolarisés, avant et après la classe"; articles L.214-1-1 2° et R.133-1 1° a) du CASF) ne semblent pas concernés par l'attestation d'honorabilité.

Une confirmation de la Direction Générale de la Cohésion Sociale est à ce jour toujours attendue.





L'attestation d'honorabilité dans le secteur de la Petite enfance de la FPT en 10 questions

Quand le dispositif entre-t-il en vigueur ?

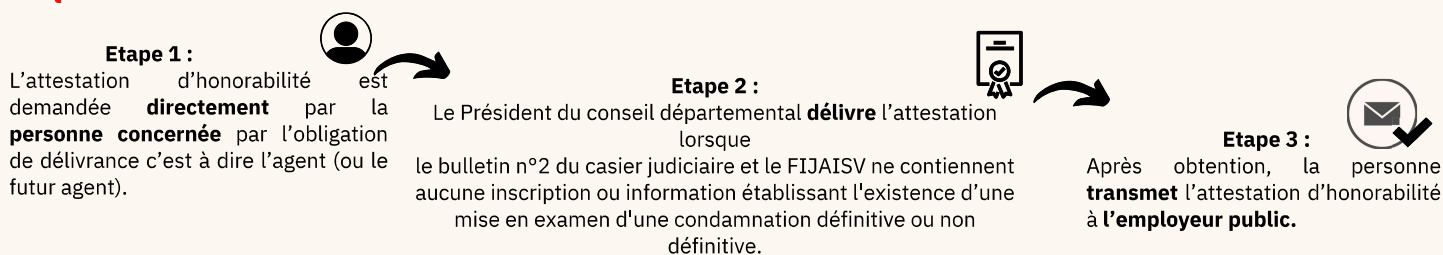
Depuis septembre 2024, le dispositif est déployé de manière progressive sur le territoire national.

Pour le département de la **Charente**, l'attestation d'honorabilité entre en vigueur le **1er octobre 2025**. A compter de cette date, les employeurs publics locaux doivent vérifier l'attestation d'honorabilité des agents exerçant leurs fonctions auprès des mineurs : qu'il s'agisse des nouveaux recrutements ou bien des agents déjà en fonction.

Comment se procurer l'attestation d'honorabilité ?

L'attestation d'honorabilité est délivrée par les services du département au moyen d'un système de traitement des données à caractère personnel dénommé « **SI Honorabilité** » accessible par le portail « [FranceConnect](#) ».

Qui fait la demande d'attestation d'honorabilité ?



A quel moment l'attestation d'honorabilité doit être présentée à l'employeur public ?

Deux situations peuvent se rencontrer :

↳ **En amont du recrutement**, c'est-à-dire avant le début de l'activité, une attestation datant de moins de 6 mois (à compter du 1er octobre 2025) doit être présentée à l'employeur.

↳ **Pour les agents en fonction**, ils bénéficient d'un délai de 6 mois (à compter du 1er octobre 2025) pour transmettre l'attestation à l'employeur. Par la suite, ils devront fournir l'attestation tous les 3 ans.

Cas particulier :

L'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial nécessite la délivrance d'un agrément du Président du conseil départemental.

À ce titre, il appartient au Président du conseil départemental de vérifier que le demandeur mais également les personnes majeures ou mineures âgées d'au moins 13 ans vivant à son domicile disposent d'une attestation d'honorabilité datant de moins de 6 mois avant de délivrer l'agrément. Lors du renouvellement, y compris tacite, de l'agrément, une nouvelle attestation datant de moins de 6 mois doit être fournie.

L'attestation d'honorabilité doit-elle être renouvelée ?

Oui. La fréquence de renouvellement varie en fonction de la situation :

↳ **En amont du recrutement**, la personne doit présenter une attestation d'honorabilité, datant de moins de 6 mois.

↳ **Pour les agents exerçant une activité professionnelle ou bénévole** au sein d'un établissement ou service médico-social de la protection de l'enfance ou dans une structure d'accueil du jeune enfant, la demande de renouvellement doit être faite tous les 3 ans, afin de présenter l'attestation d'honorabilité, de moins de 6 mois, à l'employeur.

↳ **Pour un assistant maternel ou familial**, la demande de renouvellement doit être faite lors du renouvellement de l'agrément auprès du conseil départemental et a minima tous les 5 ans au cours de l'exercice professionnel afin de présenter une attestation d'honorabilité, de moins de 6 mois, au conseil départemental.

L'attestation devient **caduque** si la personne fait l'objet, après la délivrance de l'attestation, d'une des condamnations précitées. Lorsque l'attestation est devenue caduque ou lorsque la personne concernée ne présente pas les nouvelles attestations requises, l'employeur public ou le Président du conseil départemental peut suspendre l'activité de la personne concernée.

Comment est vérifiée et conservée l'attestation d'honorabilité ?

L'employeur public vérifie l'authenticité de l'attestation puis la conserve pendant **une durée maximale de 3 ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation**.

Une page internet dédiée à la vérification d'une attestation est accessible : [J'ai besoin de vérifier une attestation](#)

En pratique, afin de vérifier la capacité des agents placés sous sa responsabilité, l'employeur public opère une **campagne de contrôle** tous les **3 ans**.



L'attestation d'honorabilité dans le secteur de la Petite enfance de la FPT en 10 questions ●●●

Que doit contrôler l'employeur public ?

L'employeur public doit être vigilant quant au contenu de l'attestation d'honorabilité et notamment aux informations concernant l'absence ou l'existence d'inscription au FIJAISV.

Situation n°1 : En cas de transmission de l'attestation d'honorabilité, l'employeur public en **contrôle le contenu**.
L'attestation d'honorabilité comporte **2 mentions** :

- « *Ne fait l'objet d'aucune incapacité d'exercice* » : cela signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation définitive entraînant une incapacité d'exercice. La case de cette mention est systématiquement « cochée » puisque l'absence d'incapacité conditionne la délivrance de l'attestation.
- « *Ne fait l'objet d'aucune mise en examen ou condamnation non définitive inscrite au FIJAISV* » :

Si la case de cette mention n'est « pas cochée » cela signifie que la personne, sans être frappée d'incapacité, fait néanmoins l'objet d'une condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV.



Si la case de cette mention est « cochée » cela signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation non définitive ou mise en examen inscrite au FIJAISV.



Dans ce cas, il est possible, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs, de ne pas recruter cette personne ou prononcer à son encontre (article L.133-6 III du CASF) :

↳ Si elle est déjà en poste, une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente;

↳ S'il n'est pas possible de proposer un autre poste de travail n'impliquant aucun contact avec des personnes accueillies ou accompagnées dans l'une des structures/activités précitées, il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée (dans la FPT, par le biais de la procédure disciplinaire);

↳ S'il s'agit d'un fonctionnaire détaché ou mis à disposition, il est remis à disposition de son administration d'origine.

Dans ce cas, l'attestation d'honorabilité permet à la personne d'intervenir auprès de mineurs.



Situation n°2 : En cas de **défaillance de transmission** de l'attestation d'honorabilité,



En amont du recrutement : L'absence d'attestation d'honorabilité peut être un motif de refus de recrutement.



Pendant la durée d'exercice de l'activité professionnelle, en cas de non-présentation de l'attestation en cours d'activité, il appartient à l'employeur, en principe, de faire cesser l'activité du professionnel concerné.



Observations: Le ministère du travail, de la santé, des Solidarités et des familles préconise d'interroger, dans un premier temps, la personne sur la raison de la non délivrance et l'accompagner au besoin en cas de difficulté technique.

A titre subsidiaire, l'employeur public peut également se rapprocher des services du Conseil départemental pour s'assurer que la non délivrance de l'attestation d'honorabilité n'est pas due à l'existence d'antécédents judiciaires. (articles R.133-10 et R.133-11 du CASF)



La déclaration d'honorabilité ne dispense pas l'employeur public de la consultation du casier judiciaire n°2 prévue à l'article L.321-1 du CGFP.

Retrouvez les ressources sur le site officiel
dédié à l'attestation d'honorabilité :

<https://honorabilite.social.gouv.fr/>