



Dossier juridique | 17 septembre 2024 Abonnés

Protection de l'enfance : le contrôle des antécédents judiciaires facilité

Sommaire ▢

1. Professionnels et structures concernés
2. Antécédents judiciaires incompatibles
3. Nouvelle procédure de contrôle des antécédents
4. Infographie récapitulant la procédure
5. Conséquences d'une incapacité à exercer

La procédure de contrôle des antécédents judiciaires des professionnels et bénévoles de la protection de l'enfance ou de la petite enfance a été réformée : ils doivent désormais présenter une "attestation d'honorabilité".

Certains antécédents judiciaires sont incompatibles avec l'exercice de fonctions dans le champ social et médico-social (dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux, en tant qu'assistant maternel ou familial...), en raison de la proximité avec des publics souvent vulnérables (enfants, personnes handicapées, personnes âgées, etc.).

Afin de vérifier l'absence d'incapacité à intervenir dans le secteur, un contrôle des antécédents judiciaires des personnes souhaitant y exercer doit donc être réalisé, avant la prise de fonctions, mais également en cours d'exercice. Ce contrôle a été renforcé par la [loi du 7 février 2022](#) relative à la protection des enfants, dite loi Taquet, afin notamment d'étendre la vérification des antécédents judiciaires aux personnes exerçant une fonction occasionnelle ou bénévole.

Deux ans plus tard, la [loi Bien vieillir du 8 avril 2024](#) réforme la procédure de contrôle, afin de la simplifier et la rendre plus systématique. En effet, l'actuel processus, complexe, constitue un obstacle à la vérification systématique des incapacités à exercer.

Principale nouveauté : c'est à la personne souhaitant intervenir dans la structure de présenter patte blanche, en demandant à l'administration une « *attestation d'honorabilité* ».

Dans les champs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant, ce nouveau processus de contrôle des antécédents judiciaires est encadré par un décret du 28 juin 2024 et deux arrêtés du 8 juillet 2024, qui complètent et précisent la loi Bien vieillir.

Pour les autres secteurs (grand âge, handicap...), un « *élargissement à moyen terme* » de ce mécanisme est envisagé, « *dès lors que la première étape de fonctionnement aura été mise en œuvre avec succès* », selon les précisions apportées par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) au Media Social.

Ce dossier juridique fait le point sur ce contrôle dans le champ de l'enfance : personnels concernés et procédure à suivre. L'entrée en vigueur du nouveau processus s'échelonne entre juillet 2024 et juin 2025.

1. Professionnels et structures concernés

Le décret et les arrêtés organisent le contrôle des antécédents judiciaires des personnes exerçant ou souhaitant exercer dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil des jeunes enfants.

Intervenants dans les ESSMS et LVA

Précisément, sont visées les personnes « *intervenant ou souhaitant intervenir dans les établissements et services et lieux de vie et d'accueil* » suivants :

- les établissements et services accueillant des enfants de moins de six ans, comme les crèches ([article L. 214-1-1, 2°](#) du code de l'action sociale et des familles – CASF) ;
- les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE), que ces structures soient autorisées exclusivement à ce titre ou conjointement au titre de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), tels que les maisons d'enfants à caractère social (Mecs), les foyers de l'enfance, etc. ([article L. 312-1, I, 1°](#) du CASF) ;
- les établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineurs non accompagnés (MNA), nouvelle catégorie d'établissement et service social et médico-social (ESSMS) créée par la loi Taquet ([article L. 312-1, I, 17°](#) du CASF) ;
- les lieux de vie et d'accueil (LVA), 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 (PCD), soit conjointement par le préfet de département et le PCD ([article L. 312-1, III](#) du CASF).

Assistants maternels et familiaux

Ces textes s'appliquent également pour le contrôle des antécédents judiciaires des personnes qui demandent l'agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial.

Sont aussi concernées les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile, à l'exception de celles accueillies en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance.

Des contrôles insuffisants dans le champ de l'enfance

La nouvelle procédure vise à multiplier les contrôles des antécédents. En effet, lors de l'examen de la proposition de loi « Bien vieillir », les [rapporteurs pour le Sénat](#) ont relevé que selon un rapport de 2019 sur la répression des infractions sexuelles sur mineurs, « *les antécédents judiciaires n'étaient pas pleinement contrôlés* ».

Ils ont également noté que le bulletin n° 2 du casier judiciaire « *n'était ainsi pas systématiquement demandé par les départements ou les gestionnaires d'ESMS. De même, les*

exécutifs locaux ne faisaient pas un usage fréquent auprès des préfetures de leur possibilité de demander à obtenir les informations du [Fijais - Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes] ».

Les rapporteurs ont aussi souligné que le système de vérification des antécédents était « trop complexe et trop lent » et « rendait, matériellement, impossible de recevoir les informations à temps lors d'un recrutement ».

Fonctions donnant lieu au contrôle

Le contrôle des antécédents s'applique aux personnes qui souhaitent :

- exploiter ou diriger une des structures listées (voir ci-dessus le paragraphe « Intervenants dans les ESSMS et LVA ») ;
- y intervenir ou y exercer une fonction permanente ou occasionnelle, à quelque titre que ce soit, y compris bénévole ;
- être agréées en tant qu'assistant maternel ou familial.

Ce contrôle doit être réalisé avant l'exercice des fonctions de la personne, puis « à intervalles réguliers lors de leur exercice ». À savoir, tous les trois ans ou lors du renouvellement de l'agrément pour les assistants maternels et familiaux (voir ci-dessous le paragraphe « Transmission à l'employeur »).

Si le contrôle fait apparaître une incapacité à exercer, l'intéressé ne peut pas, ou plus, intervenir dans la structure, ni l'exploiter ou la diriger. S'il s'agit d'un assistant maternel ou familial, il ne peut pas être agréé ou perd son agrément.

2. Antécédents judiciaires incompatibles

La liste des antécédents judiciaires incompatibles avec l'exercice de fonctions dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant est fixée par le code de l'action sociale et des familles (CASF).

Des dispositions spécifiques s'appliquent pour les personnes agréées ou souhaitant être agréées en tant qu'assistant maternel ou familial. En effet, les proches vivant à leur domicile sont également concernés par la vérification de leurs antécédents.

Incompatibilités pour intervenir dans un ESSMS

L'[article L. 133-6](#) du CASF liste les infractions qui donnent lieu à une incapacité à exercer dans le secteur social ou médico-social.

Ainsi, est frappée d'une telle incapacité la personne qui a été condamnée définitivement soit pour un crime, soit pour certains délits (atteinte volontaire à la vie, viol, infraction sexuelle contre les mineurs, délaissement de mineurs, vol, etc.) ou qui a été condamnée définitivement à une peine supérieure à deux mois d'emprisonnement sans sursis pour certains délits (homicide involontaire, atteinte involontaire à l'intégrité de la personne ayant entraîné une incapacité totale de travail, recel...).

Ces incapacités sont également applicables en cas de condamnation définitive figurant au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais).

Incompatibilité pour les assistants maternels ou familiaux

Les incapacités à exercer liées aux infractions énumérées à l'article L. 133-6 du CASF

s'appliquent également aux assistants maternels et familiaux (condamnation définitive pour un crime, etc.).

En outre, ils sont visés par des dispositions spécifiques, précisées par l'article L. 421-3 du CASF.

Ainsi, l'agrément en tant qu'assistant maternel ou familial n'est pas accordé si le demandeur, ou l'un des majeurs vivant à son domicile s'il s'agit du lieu d'exercice de sa profession (à l'exception des majeurs accueillis en application d'une mesure d'aide sociale à l'enfance – ASE) :

- a fait l'objet d'une condamnation pour certaines infractions (atteinte volontaire à la vie, torture, viol, enlèvement, mise en péril de la santé de son enfant, etc.) ;
- est inscrit au Fijais (cette disposition s'applique aussi aux personnes mineures d'au moins 13 ans vivant au domicile du demandeur, sauf si elles sont accueillies en application d'une mesure d'ASE).

Pour les autres infractions inscrites au bulletin n° 2 du casier judiciaire, il appartient au service départemental de protection maternelle et infantile (PMI) de juger de l'opportunité de délivrer ou non l'agrément.

Les fichiers consultés

Le contrôle des antécédents judiciaires, et donc des éventuelles incapacités à exercer, est assuré par :

- la délivrance du bulletin n° 2 du casier judiciaire (B2) ;
- et l'accès aux informations contenues dans le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais).

Ces deux fichiers sont complémentaires. Le bulletin n° 2 « recense les condamnations de la personne, à plusieurs exceptions près », tandis que le Fijais est « plus complet » et intègre « des informations pouvant être effacées du B2 », ont indiqué les rapporteurs de la proposition de loi Bien vieillir pour le Sénat.

3. Nouvelle procédure de contrôle des antécédents

La loi Bien vieillir et ses textes d'application rénovent la procédure de contrôle des antécédents judiciaires. Ce nouveau processus se met progressivement en place dans les départements.

Jusqu'à présent, il appartenait à l'employeur ou au responsable de la structure où interviennent les intéressés de procéder au contrôle des antécédents, en sollicitant leurs autorités de tutelle. Le mécanisme est inversé : l'initiative de la démarche revient à la personne concernée, via l'attestation « d'honorabilité ».

Demande d'attestation d'honorabilité

Dans le cadre du nouveau processus de contrôle des incapacités à exercer, il appartient à la personne concernée de présenter une « attestation d'honorabilité » à son employeur ou responsable.

Pour cela, elle doit demander la délivrance de cette attestation via la nouvelle plateforme dédiée « Demande Honorabilité ». Celle-ci est accessible progressivement selon les

départements (voir ci-dessous l'encadré « Calendrier de déploiement du portail "Demande honorabilité" »).

L'intéressé peut également demander l'attestation en remplissant un formulaire dématérialisé prévu à cet effet et en l'adressant au département territorialement compétent.

Ainsi, se met en place un « système unique pour tous les employeurs » dans le champ de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et l'accueil du jeune enfant, explique la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) au Media social. En outre, ce nouveau mécanisme « simplifie les procédures actuelles » pour environ 2 millions de personnes, selon l'administration.

Calendrier de déploiement du portail « Demande honorabilité »

Le portail « Demande honorabilité » sera accessible *via* le téléservice « France Connect », selon un calendrier de déploiement fixé par un arrêté du 8 juillet 2024.

Ce système doit être mis en place « au troisième trimestre 2024 » (c'est-à-dire d'ici fin septembre 2024) dans six départements : Essonne, Hauts-de-Seine, Maine-et-Loire, Nord, Paris et Vendée.

Il doit ensuite être déployé au premier trimestre 2025 dans 23 départements (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Gironde, Moselle, etc.).

La généralisation à l'ensemble du territoire est prévue « au second trimestre 2025 ».

Vérification automatique des fichiers

Une fois que le demandeur soumet sa demande d'attestation, « le système Honorabilité interroge automatiquement le Fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infraction sexuelle ou violente [Fijais] et le bulletin n° 2 du casier judiciaire », explique la DGCS.

Ce n'est donc plus à l'administration d'effectuer manuellement ces vérifications.

Délivrance de l'attestation

Absence d'inscription aux fichiers

« Si l'interrogation des deux fichiers s'avère négative, le système d'information Honorabilité délivre automatiquement l'attestation [d'honorabilité], que le demandeur peut retrouver dans son espace personnel et qu'il transmet à son futur employeur », précise la DGCS.

Inscription aux fichiers

En revanche, « si des inscriptions apparaissent au [Fijais] et/ou au bulletin n° 2 du casier judiciaire, le système ne génère pas d'attestation ».

Dans ce cas, « en cas de condamnation figurant au bulletin n° 2, les services du casier judiciaire envoient automatiquement un extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire du demandeur au département concerné pour analyse. Si cette condamnation entraîne une incapacité au sens de l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles, l'attestation n'est pas délivrée », détaille la DGCS.

« En cas d'inscription au [Fijais], ce sont des agents de l'État qui analysent les inscriptions. Si une

incapacité au sens de l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles est détectée, l'attestation n'est pas délivrée. Si une condamnation non définitive ou une mise en examen apparaît, l'attestation est délivrée avec la mention : "fait l'objet de condamnation ou mise en examen devant être portée à la connaissance de l'employeur" ».

Procédure subsidiaire de vérification

Une procédure subsidiaire est mise en place lorsque les personnes ne peuvent pas présenter l'attestation d'honorabilité. Dans ce cas, le président du conseil départemental peut contrôler leurs antécédents judiciaires en demandant la communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire et des informations contenues dans le Fijais, dans les conditions prévues par le code de procédure pénale.

Ensuite, il notifie, le cas échéant, à l'employeur ou au responsable de l'établissement soit l'existence d'une condamnation donnant lieu à une incapacité à exercer, soit la mention d'une mise en examen ou d'une condamnation non définitive inscrites au Fijais.

Transmission à l'employeur

Avant le début de son activité au sein d'un établissement, service ou LVA, l'intéressé présente à son employeur ou au responsable de la structure l'attestation d'honorabilité, qui doit dater de moins de six mois (pour les assistants maternels et familiaux, voir ci-dessous le paragraphe « Spécificités pour les assistants maternels et familiaux »).

Puis, tous les trois ans, il doit présenter une nouvelle attestation.

-

Contrôle de l'authenticité de l'attestation

L'employeur ou le responsable de la structure doit, à chaque fois, vérifier l'authenticité de l'attestation.

La DGCS précise les modalités de cette vérification : « *L'employeur peut soit scanner le QR code figurant sur l'attestation d'honorabilité remise par l'employé ou le bénévole, soit se connecter directement au site web Honorabilité* ». Sur celui-ci, il devra cliquer sur « *Vérifier une attestation d'honorabilité* » et remplir le formulaire en utilisant le code unique indiqué sur l'attestation.

« *Une fois ces informations saisies, il pourra vérifier l'existence de l'attestation ainsi que son authenticité et sa validité (qui doit être inférieure à 6 mois)* », précise encore la DGCS.

L'attestation est conservée par l'employeur ou le responsable pendant une durée maximale de trois ans ou jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

-

Spécificités pour les assistants maternels et familiaux

Si le contrôle des antécédents concerne une personne souhaitant être agréée comme assistant maternel ou familial, le président du conseil départemental (PCD) doit, avant de délivrer l'agrément, vérifier que le demandeur, ainsi que les personnes majeures ou mineures âgées d'au moins 13 ans vivant à son domicile (sauf celles accueillies en application d'une mesure d'ASE), disposent d'une attestation d'honorabilité datant de moins de six mois.

Puis, lors du renouvellement, y compris tacite, de l'agrément, l'assistant maternel ou familial doit présenter au PCD une nouvelle attestation datant de moins de six mois pour les personnes vivant à son domicile et lui-même.

Les attestations sont conservées par le PCD pendant une durée maximale de cinq ans ou

jusqu'à ce que la personne présente une nouvelle attestation.

Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Dès lors que le portail « Demande honorabilité » sera en place dans leur département, les employeurs ou responsables des établissements, services et LVA disposeront d'un délai de six mois pour obtenir une attestation d'honorabilité pour les personnes concernées (voir l'encadré ci-dessus « Calendrier de déploiement du portail "Demande Honorabilité" »).

Ainsi, dans les premiers départements devant mettre en place le nouveau système (Paris, Hauts-de-Seine...), cette attestation devra être demandée d'ici mars 2025 au plus tard.

S'agissant des assistants maternels et familiaux, s'ils ne présentent pas d'attestation d'honorabilité lors du dépôt de dossier d'agrément, le PCD peut contrôler leurs antécédents judiciaires ainsi que ceux de leur entourage dans les conditions actuelles (demande de l'extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire pour l'intéressé et son entourage). Ce, jusqu'au 31 décembre 2026.

4. Infographie récapitulant la procédure

5. Conséquences d'une incapacité à exercer

Si le contrôle des antécédents judiciaires préalable à la prise de fonctions fait apparaître une incapacité à exercer, le candidat ne peut pas intervenir dans la structure (voir ci-dessus le paragraphe « Fonctions donnant lieu au contrôle »).

Mais que se passe-t-il si une incapacité apparaît alors que l'intéressé est déjà en poste ?

Information sur une nouvelle incapacité

L'article L. 133-6 du CASF précise que pour les besoins du contrôle des incapacités à intervalles réguliers, « l'administration chargée du contrôle » (département) peut transmettre à l'employeur ou au directeur de la structure « l'information selon laquelle une personne en exercice est frappée par une incapacité » ou fait l'objet d'une mention au Fijais.

Par ailleurs, le ministère public peut les informer de la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne travaillant dans l'établissement ou service. Cette information peut être transmise par le ministère public soit directement, soit « indirectement par l'intermédiaire de l'administration de tutelle », expliquent les rapporteurs pour le Sénat.

Incapacité au cours des fonctions

Ainsi, si après la délivrance de l'attestation d'honorabilité, son détenteur fait l'objet d'une condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions, le document devient caduc.

Dans ce cas, le responsable de l'établissement, service ou lieu de vie et d'accueil (LVA) ou le président du conseil départemental (pour les assistants maternels et familiaux) peut suspendre l'activité de la personne concernée.

Il en est de même en cas d'absence de présentation régulière des nouvelles attestations (tous les trois ans, ou lors du renouvellement de l'agrément pour les assistants maternels et familiaux).

Suspension d'activité

Lorsque le directeur d'un établissement, service ou LVA est informé de la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne y travaillant au titre de l'une des infractions incompatible avec ses fonctions, il peut, « *en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs ou des majeurs en situation de vulnérabilité avec lesquels elle est en contact* », prononcer à l'encontre de la personne concernée une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente.

Fin du contrat de travail

Lorsque l'incapacité est avérée et qu'il n'est pas possible de proposer un autre poste de travail n'impliquant aucun contact avec des personnes accueillies ou accompagnées, il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée.

Si l'intéressé est un fonctionnaire détaché ou mis à disposition, il est remis à disposition de son administration d'origine.

Ces dispositions, issues de la loi Bien vieillir, visent à « *sécuriser les conditions du licenciement* » des personnes dont la fin d'exercice de l'activité est rendue nécessaire par l'existence d'une incapacité, **expliquait** la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités de l'époque, Catherine Vautrin. Il s'agit d'une « *demande forte des gestionnaires, car la réglementation actuelle est peu sécurisante quant à ce qu'il est possible de faire ou de ne pas faire selon les cas* ».

Levée de l'incapacité

Les personnes faisant l'objet d'une incapacité d'exercice peuvent demander à en être relevées devant le juge, selon des modalités fixées par le code de procédure pénale (articles **702-1** et **703** du code de procédure pénale).

Ce qu'il faut retenir :

- Un processus simplifié de contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant se met progressivement en place dans les départements.
- Les personnes souhaitant exercer dans ces secteurs doivent demander, *via* un portail dédié, une « *attestation d'honorabilité* », à présenter à leur employeur ou responsable.
- Si, au cours de l'exercice de ses fonctions, une personne est mise en examen ou condamnée non définitivement au titre d'une infraction générant une incapacité à exercer, son contrat de travail peut être suspendu jusqu'à la décision du juge.

 **Virginie FLEURY**

SOURCES

- **Loi du 8 avril 2024 (article 16)**

- **Décret du 28 juin 2024**
- **Arrêté du 8 juillet 2024 (SI Honorabilité)**
- **Arrêté du 8 juillet 2024 (calendrier)**
- **Article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles**
- **Article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles**
- **Articles R. 133-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles**