



# ATTESTATION D'HONORABILITÉ

Petit guide d'information  
pour les salariés



Le contrôle des antécédents judiciaires est facilité par la mise en place du certificat d'honorabilité

## Préambule :

Dans le but de renforcer le contrôle des antécédents judiciaires, le Gouvernement a lancé en septembre 2024 « la plateforme honorabilité ».

Déployée dans un premier temps dans 6 départements, une deuxième phase est lancée depuis le 31 mars 2025 dans 23 autres départements, puis pour la totalité du territoire d'ici fin 2025.

Tous les professionnels du champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant doivent produire une attestation à leur employeur dans le but d'exercer un nouvel emploi ou conserver l'actuel. Cette attestation d'honorabilité est obtenue en fournissant le bulletin n°2 de votre casier judiciaire.

- ✓ **Le bulletin n°1 contient l'ensemble des sanctions pénales et administratives prononcées contre une personne. C'est le plus complet.**
- ✓ **Le bulletin n°2 contient seulement une partie de ces décisions.**
- ✓ **Le bulletin n°3 contient les condamnations les plus graves.**

De manière générale et pour les autres secteurs, il est plus souvent demandé de fournir l'extrait du bulletin n°3 du casier judiciaire.

## A quoi sert l'attestation d'honorabilité du Bulletin n°2 ?

Une attestation permet de confirmer que le professionnel concerné n'est pas inscrit au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes et que le bulletin n°2 de son casier judiciaire est vierge. Cette attestation est délivrée par le Président du conseil départemental dans lequel réside le demandeur. Les modalités techniques permettant de demander l'attestation ainsi que la collecte des données nécessaires au contrôle sont définies par l'arrêté du 31 mars 2021 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « SI Honorabilité ».

Vous pourrez l'obtenir sur le site <https://honorabilite.social.gouv.fr>

Elle vise à « *garantir que le professionnel intervenant dans des établissements ou services de l'accueil du jeune enfant (crèches) et de la protection de l'enfance (MECS, villages d'enfants, foyers...) n'a pas de condamnation inscrite sur un casier judiciaire ou sur le **fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes** (FIJASV) qui l'empêche d'intervenir auprès de mineurs. Lors de l'embauche ou d'une demande d'agrément, et à intervalle régulier en cours d'exercice professionnel, la présentation de cette attestation à l'employeur, qui en vérifiera la validité et l'authenticité, est obligatoire.* »

## Qu'est-ce que cela signifie ?

Cela signifie que, avant le début de son activité, le professionnel doit présenter à son employeur, en qualité de responsable de l'ESSMS au sein duquel il exerce, son attestation datant de moins de six mois.

**Cette dernière doit être renouvelée et présentée tous les trois ans.**

Mais attention, cela signifie aussi qu'elle doit être **OBLIGATOIREMENT** présentée pour les tous les professionnels du **secteur de l'enfance** et la petite enfance actuellement en poste !

Cette attestation conditionne aussi la délivrance de l'agrément nécessaire à l'exercice de la profession d'assistant maternel et d'assistant familial, par le Président du conseil départemental. Les personnes âgées d'au moins treize ans vivant au domicile des futurs professionnels précités sont aussi soumis à ce contrôle. L'attestation peut, dans ce cas, être conservée pour cinq ans maximum. Le renouvellement de cet agrément, y compris tacite, est conditionné à la présentation au Président du conseil départemental de ladite attestation. Toutefois, à titre dérogatoire, si le professionnel se trouve dans l'impossibilité de présenter son attestation, le Président du conseil départemental peut contrôler par lui-même les antécédents judiciaires.

## Conséquences d'une non-présentation ou d'un bulletin non vierge :

A défaut, le Président du conseil départemental et le responsable de l'ESSMS employeur peuvent respectivement suspendre l'activité du professionnel qui ne présente pas cette attestation ou qui bénéficie d'une attestation devenue caduque du fait de condamnations.

Il revient notamment au Président du conseil départemental de notifier à l'employeur du professionnel en cause l'existence d'une condamnation définitive de ce dernier, auquel il a refusé la délivrance de l'attestation. En revanche, une condamnation non définitive ou une mise en examen ne remettent pas en cause la validité de l'attestation, mais doivent être mentionnées en son sein.

## Commentaires du syndicat FO :

Montrer « patte blanche » à votre employeur s'acquiert grâce au bulletin n°2 (B2) et doit être fourni tous les 3 ans. Chacun a donc intérêt à ce qu'il soit vierge ! Il peut contenir des condamnations pour crimes et délits comme celles portant sur des violences sexuelles sur des mineurs mais aussi celles sur la consommation de stupéfiants, d'alcool ou de rixes entre personnes.

Bien que cette attestation d'honorabilité soit tout à fait compréhensible et nécessaire pour préserver la sécurité, la santé et le bien-être des jeunes que nous accompagnons, elle peut se solder par un licenciement.

Logique et plus que normal ! Mais dans certains cas les erreurs et les lenteurs administratives ou bien encore le manque de suivi d'effacement automatique peuvent jouer des tours...

Il faut savoir que parfois soit la condamnation reste inscrite plusieurs années, soit la dispense n'a pas été sollicitée soit encore l'effacement automatique qui varie entre 3 et 10 ans selon la condamnation n'est pas toujours systématique. Autant de raisons aujourd'hui données à l'employeur pour ne pas vous garder.

Depuis le début de sa mise en place 93 000 salariés ont été contrôlés et 435 ont fait l'objet d'un refus d'exercer.

Même si ce n'est pas si simple, une demande de dispense d'inscription peut être réclamée auprès du juge lors de l'audience en fonction des faits concernés. Une sollicitation de réhabilitation judiciaire est aussi possible sous certaines conditions. Quant à la réhabilitation automatique, elle va de soi mais dans la réalité elle n'est pas toujours appliquée et il faut plusieurs mois pour l'obtenir ce qui peut empêcher d'exercer et mener au licenciement.

**FO tient à informer les professionnels sur le B2 qui contient des informations importantes sur les antécédents judiciaires. Il est donc crucial de vérifier les délits éventuels qui peuvent y être inscrits et les conséquences que cela peut entraîner. Alors vigilance !**

## FICHE PRATIQUE :

### Procédure juridique : Une condamnation peut être effacée de tout ou partie du casier judiciaire :

- Durant l'audience, la personne poursuivie peut demander, avant l'annonce de la peine par le juge, que la condamnation ne soit pas inscrite sur les bulletins n°2 et n°3 du casier judiciaire. Il s'agit d'une demande de *dispense d'inscription* sur le casier judiciaire.

Le juge prend sa décision en fonction des faits concernés et de la situation de la personne poursuivie. Si la requête est acceptée, aucune mention n'est inscrite sur les bulletins n°2 et n°3. Toutefois, elle figure sur le bulletin n°1 du casier judiciaire.

- La *réhabilitation judiciaire* entraîne l'effacement des condamnations qui figurent aux bulletins n°2 et n°3 du casier judiciaire.

Pour obtenir une réhabilitation judiciaire, la personne condamnée doit transmettre une requête au procureur de la République de son domicile.

Cette demande doit être écrite et motivée. En effet, l'auteur de l'infraction doit argumenter sa requête. Il doit notamment prouver qu'il a eu un comportement irréprochable depuis sa condamnation. D'autre part, s'il a été condamné à une amende, il doit obligatoirement justifier de son paiement. S'il a été condamné à régler des dommages et intérêts à la victime, il doit prouver le versement de cette somme.

La requête doit porter sur l'ensemble des mentions de condamnations prononcées qui n'ont pas déjà été effacées. Elle doit préciser la date de la condamnation et les lieux où le condamné a habité depuis sa libération.

Effacement automatique des mentions figurant au B2 et au B3

Au bout d'un certain temps, les mentions de condamnations sont automatiquement effacées des bulletins n°2 et n°3 du casier judiciaire. C'est ce qu'on appelle la *réhabilitation légale*.

**Cette réhabilitation peut profiter à toute personne condamnée à une peine criminelle, correctionnelle ou contraventionnelle qui a été exécutée.**

**La personne condamnée n'a pas de démarche à faire pour être réhabilitée. La réhabilitation légale s'opère automatiquement après un délai qui varie selon la peine prononcée :**

- Pour les condamnations à une peine d'amende, 3 ans à compter du paiement de l'amende
- Pour les condamnations à une peine d'emprisonnement inférieure à 1 an, 5 ans à compter de la fin de la peine (exemple : 5 ans à compter de la fin de la peine de prison)
- Pour les condamnations à une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans, le délai est de 10 ans à compter de l'expiration de la peine
- Pour les condamnations à une peine de sursis, ces 3 délais courent à compter du jour où la condamnation est non avenue. Par exemple, l'auteur d'un délit peut être condamné à une peine d'emprisonnement assortie d'un sursis de 2 ans. S'il ne commet pas de nouvelle infraction pendant 2 ans, son sursis prend fin. Ainsi, il n'effectue pas de peine de prison et la condamnation est effacée du B2 de son casier judiciaire, après le délai de réhabilitation légale.

**Pour que la réhabilitation soit automatique, il est nécessaire que la personne condamnée n'ait pas commis de nouvelle infraction criminelle ou délictuelle durant ces délais.**

Ces délais sont doublés en cas de récidive.

**Daniel LAURENT** Délégué syndical central et Secrétaire Fédéral FO

**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**



# Attestation d'Honorabilité

## Ce que vous devez savoir

### Qu'est-ce que c'est ?

L'attestation d'honorabilité est un **document obligatoire** que doivent fournir les personnes souhaitant **travailler ou intervenir dans les secteurs de la protection de l'enfance et de la petite enfance** (MECS, crèches, assistants familiaux/maternels, etc.).

Elle sert à vérifier que vous **n'avez pas de condamnation pénale incompatible** avec l'exercice de vos fonctions.

### Qui est concerné ?

- Tous les **professionnels, stagiaires, intervenants extérieurs** ou **bénévoles** dans une structure accueillant des mineurs ou des jeunes vulnérables.
- Les **assistants maternels/familiaux** ainsi que **toutes les personnes majeures (et mineures dès 13 ans)** vivant à leur domicile.

### Quelles démarches ?

C'est à vous, **salarié ou futur salarié**, de faire la demande :

1. Rendez-vous sur le portail en ligne « **Demande Honorabilité** » via **FranceConnect**.
2. Une vérification automatique est faite dans deux fichiers :
  1. Le **casier judiciaire (B2)**,
  2. Le **Fijaisv** (infractions sexuelles/violentes).
3. Si aucun antécédent incompatible n'est détecté, vous obtenez votre attestation.
4. Vous devez ensuite la **transmettre à votre employeur**, qui en vérifie l'authenticité.

**L'attestation est valable 3 ans** (ou 6 mois dans le cas d'un agrément d'assistant familial ou maternel)

### En cas de condamnation :

• Si vous avez une **condamnation incompatible** avec votre fonction, **l'attestation ne sera pas délivrée**, et vous **ne pourrez pas ou plus travailler dans la structure**.

• Si vous êtes **déjà en poste** et qu'une mise en examen ou condamnation survient, votre contrat pourra être **suspendu**, voire **rompu** si aucun reclassement n'est possible.

### Ce que FO revendique :

- Une **information claire auprès des salariés**
- Le respect du **droit à l'accompagnement syndical** en cas de difficulté liée à l'honorabilité.