

NOTE PRATIQUE SUR L'ATTESTATION D'HONORABILITE

À compter du 1^{er} octobre 2025, toute personne travaillant dans des structures relatives à l'accueil du jeune enfant (moins de 3 ans) et de la protection de l'enfance doit présenter à son employeur une attestation d'honorabilité conditionnant leur recrutement ou leur maintien dans leurs fonctions.

L'attestation d'honorabilité, qu'est-ce que c'est ?

L'attestation d'honorabilité garantit que la personne n'a pas de condamnation inscrite sur un casier judiciaire ou sur le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes (FIAISV) 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**.

Qui est concerné ?

- Les agents / bénévoles intervenant dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) → Crèches, micro-crèches, jardin d'enfants, ...
- Les professionnels / bénévoles intervenant dans les établissements et services de la protection de l'enfance. Il s'agit des structures collectives dédiées à l'accueil des enfants de l'aide sociale à l'enfance comme les foyers de l'enfance, les Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS), les villages d'enfants ou encore les Lieux de Vie et d'Accueil (LVA) mais également les mesures d'action éducative à domicile (AED) et en milieu ouvert (AEMO).
- Les assistants maternels ainsi que les personnes de plus de 13 ans vivant au domicile de l'assistant maternelle.

Important :

L'ensemble des personnes intervenant dans ces établissements et services sont concernées et ce **quel que soit leur fonction** : éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, cuisinier, comptable, veilleur de nuit, maitresse de maison, agent technique, directeur, bénévole, aide médico-psychologique, moniteur éducateur, psychologue, secrétaire, etc.



**La démarche est strictement réservée aux personnes de l'aide sociale à l'enfance et des modes de garde du jeune enfant (- de 3 ans).
Toute demande d'attestation par des personnes intervenant dans d'autres**

secteurs est interdite (enseignement, maternelle, périscolaire, colonie de vacances, santé, sport, structures pour personnes âgées et handicapées, ...) et peut donner lieu à des poursuites.



Elle est exigée :

- **Avant l'embauche** : Les agents en cours de recrutement doivent présenter une attestation valide de moins de 6 mois.
- **En poste** : Les agents en poste doivent fournir une nouvelle attestation tous les 3 ans.



Vérification de l'attestation

L'employeur **DOIT** vérifier l'authenticité de l'attestation par l'intermédiaire de la plateforme dédiée ➔ [J'ai besoin de vérifier une attestation](#) | [Attestation d'honorabilité](#)

Interprétation des mentions

Si l'attestation indique :

- **« Ne fait l'objet d'aucune incapacité d'exercice »** : cela signifie que la personne ne fait l'objet d'aucune condamnation définitive entraînant l'incapacité d'exercice ➔ **Possibilité de recruter la personne.**
- **« Ne fait l'objet d'aucune mise en examen ou condamnation non définitive inscrite au Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (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. ➔ **Possibilité de recruter la personne.**
 - **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. Dans ce dernier cas, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs, l'autorité territoriale peut ne pas recruter cette personne ou prononcer à son encontre, si elle est déjà en poste, une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente (conformément à l'article L. 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles). ➔ **Impossibilité de recruter la personne.**



En cas de non-présentation

- **Lors de l'embauche** : Il ne sera pas possible de recruter le professionnel ou permettre au bénévole d'intervenir dans la structure.
- **En cours d'activité** : Dans un premier temps, il faudra interroger l'agent / le bénévole des raisons de la non-présentation. Il importe de se rapprocher des services du Conseil Départemental pour vérifier si des démarches ont été réalisées par l'agent / le bénévole. Dans un second temps, à défaut, la non-présentation de

l'attestation pourrait justifier la suspension de l'agent de ses fonctions jusqu'à ce que les mentions figurant sur l'attestation d'honorabilité soient vérifiées.

Interrogation :

Sur ce dernier point, une incertitude juridique subsiste sur la nature de la suspension entre la suspension disciplinaire conservatoire impliquant le versement de la rémunération et la suspension conservatoire de l'article L. 133-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.