Master Droit des Affaires

Master 2 Droit et Ethique des Affaires

MEMOIRE 2026

L'attestation d'honorabilité dans le travail temporaire : enjeux de protection des personnes et responsabilité juridique de l'entreprise de travail temporaire.

Mémoire présenté par Brice EHRLICH

Direction Scientifique : Madame Roxana FAMILY Directrice du Master Droit et Ethique des Affaires

Direction Opérationnelle : Madame Sabine DUCROUX Directrice Conformité Groupe Synergie

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde gratitude à Madame Roxana Family, Directrice du Master Droit et Éthique des Affaires, qui m'a offert l'opportunité d'intégrer ce prestigieux programme. Son accompagnement, la qualité de son enseignement et la confiance qu'elle m'a accordée ont constitué pour moi de véritables sources d'inspiration.

Je souhaite également adresser toute ma reconnaissance à l'équipe de la Direction Conformité de Synergie, auprès de laquelle j'ai la chance d'effectuer mon alternance. Leur disponibilité, leurs conseils et l'environnement exigeant mais bienveillant qu'ils m'ont offert ont enrichi tant ma réflexion que ma pratique professionnelle.

Je n'oublie bien sûr pas mes camarades de classe, avec qui j'ai partagé bien plus qu'une année d'études. Les échanges nourris, les moments de complicité, les rires qui ont égayé les périodes de stress et la solidarité qui nous a portés dans les moments clés ont donné à cette formation une dimension profondément humaine et collective.

Je remercie également mes amis, pour leur présence fidèle, leur soutien sans faille et leurs encouragements constants tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Enfin, je dédie une pensée toute particulière à ma famille, dont l'amour, la patience et le soutien indéfectible ont été les piliers de ce parcours. Rien de tout cela n'aurait été possible sans eux.

LISTE DES PRINCIPALES ABREVIATIONS

AED	Aide éducative à domicile
AEMO	Action éducative en milieu ouvert
al.	Alinéa
art.	Article
B2	Bulletin n° 2 du casier judiciaire
B3	Bulletin n° 3 du casier judiciaire
CA	Cour d'appel
CASF	Code de l'action sociale et des familles
Cass. civ.	Cour de cassation, chambre civile
Cass. crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
CDG	Centre de gestion de la fonction publique territoriale
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDD	Contrat à durée déterminée
CE	Conseil d'État
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CEPD	Comité européen de la protection des données
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CNPD	Commission nationale pour la protection des données (Luxembourg)
C. pén.	Code pénal
CPP	Code de procédure pénale
C. trav.	Code du travail
DDHC	Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789
EAJE	Établissement d'accueil du jeune enfant
ESSMS	Établissement ou service social et médico-social

ETT	Entreprise de travail temporaire
EU	Entreprise utilisatrice
FAQ	Foire aux questions
F.E.S.	FEDIL Employment Services (Luxembourg)
FIJAISV	Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles et violentes
FSI	Fonds de Formation Sectoriel pour l'Intérim (Luxembourg)
ibid.	Ibidem (au même endroit)
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
JORF	Journal officiel de la République française
LVA	Lieu de vie et d'accueil
MECS	Maison d'enfants à caractère social
n°	Numéro
op. cit.	Opere citato (dans l'ouvrage déjà cité)
PEAJE	Professionnel en établissement d'accueil du jeune enfant
PESMS	Professionnel en établissement social ou médico-social
Prism'emploi	Organisation professionnelle des entreprises de travail temporaire
RGPD	Règlement général sur la protection des données (Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016)
s. / ss.	Et suivant(s)
SI Honorabilité	Système d'information honorabilité (traitement automatisé instauré par l'arrêté du 31 mars 2021)
UE	Union européenne
v. / V.	Voir

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS **2**

Liste des principales abréviations **3**

SOMMAIRE **5**

INTRODUCTION **5**

TITRE 1 : LE CADRE JURIDIQUE DE L'ATTESTATION D'HONORABILITE ET SON APPLICATION A LA RELATION TRIPARTITE DU TRAVAIL TEMPORAIRE **9**

CHAPITRE 1 : UN DISPOSITIF LEGAL CONCU POUR DES EMPLOYEURS DIRECTS : LE FONDEMENT TEXTUEL ET SON CHAMP D'APPLICATION 9

SECTION 1 : Les fondements textuels : art. L. 133-6 CASF, lois de 2016 et 2022, décret du 28 juin 2024 9

SECTION 2 : La mention expresse des intérimaires : une inclusion dans le dispositif sans régime propre 15

CHAPITRE 2 : LA REPARTITION DES OBLIGATIONS DANS LA RELATION TRIPARTITE : ENTRE CLARTE AFFICHEE ET ZONES GRISES PERSISTANTES 19

SECTION 1 : Les obligations de l'ETT : employeur juridique et premier garant de la conformité 19

SECTION 2 : Le rôle complémentaire de l'entreprise utilisatrice et la nécessité d'une double vérification 23

TITRE 2 : LES TENSIONS JURIDIQUES SOULEVEES PAR LE DISPOSITIF : ENTRE PROTECTION DES MINEURS, REINSERTION ET PROTECTION DES DONNEES **26**

CHAPITRE 1 : LA RESPONSABILITE DE L'ETT EN CAS DE MANQUEMENT ET LA DELICATE GESTION DES SITUATIONS A RISQUE 26

SECTION 1 : L'engagement de la responsabilité civile et pénale de l'ETT 27

SECTION 2 : La gestion du FIJAISV non définitif : entre précaution et droit à la réinsertion 30

CHAPITRE 2 : LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET LES PERSPECTIVES DE RENFORCEMENT DU DISPOSITIF 35

SECTION 1 : L'attestation d'honorabilité face au RGPD : un régime incertain pour les ETT 35

SECTION 2 : Les pistes d'amélioration pour un dispositif adapté aux spécificités du travail temporaire 39

CONCLUSION **42**

BIBLIOGRAPHIE **45**

TABLE DES MATIERES **47**

INTRODUCTION

1. L'attestation d'honorabilité constitue, en droit français, l'instrument privilégié du contrôle des antécédents judiciaires des personnes intervenant auprès de mineurs. Délivrée par le président du conseil départemental du lieu de résidence du demandeur, après vérification conjointe du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du Fichier Judiciaire Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles et Violentes (FIJAISV), elle certifie que son titulaire ne fait l'objet d'aucune condamnation définitive susceptible de faire obstacle à l'exercice d'une activité auprès de mineurs[1]. Elle porte également à la connaissance de l'employeur l'existence éventuelle de condamnations non définitives ou de mises en examen figurant au FIJAISV. La demande est intégralement dématérialisée et gratuite, accessible depuis la plateforme honorabilite.social.gouv.fr.

2. Ce dispositif s'inscrit dans une exigence fondamentale de protection des mineurs, qui irrigue de nombreux pans du droit social, pénal et administratif. La loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant[2], puis la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants[3], ont successivement étendu et renforcé l'obligation, pour toute personne intervenant auprès de mineurs, de justifier de son honorabilité. C'est le décret n° 2024-643 du 28 juin 2024[4], pris en application de l'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles (ci-après « CASF »)[5], qui a donné à ce mécanisme sa forme opérationnelle contemporaine. Progressivement déployé depuis juillet 2024, le dispositif est entré en vigueur dans la quasi-totalité des départements français à compter du 1er octobre 2025[6]. Depuis le 30 avril 2026, son champ a été élargi aux professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants en situation de handicap[7].

3. Il importe de préciser d'emblée la portée temporelle du document. L'attestation doit être datée de moins de six mois lorsqu'elle est présentée à l'employeur préalablement à tout début

[1]Art. 706-53-1 et s. du Code de procédure pénale.

[2]Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant, JORF n°0062 du 15 mars 2016.

[3]Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, JORF n°0032 du 8 février 2022.

[4]Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024, JORF n°0151 du 29 juin 2024.

[5]Art. L. 133-6 CASF, dans sa version consolidée issue de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022.

[6]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Quels sont les départements concernés ? ».

[7]Honorabilite.social.gouv.fr, page d'accueil : « La démarche de demande d'attestation d'honorabilité est accessible depuis le 30 avril 2026 pour les professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants en situation de handicap ».

d'activité auprès de mineurs[8]. Cette exigence constitue une condition d'ancienneté maximale à l'embauche et non une « durée de validité » au sens ordinaire du terme : l'attestation doit être renouvelée tous les trois ans pour les salariés, bénévoles et intérimaires, et tous les cinq ans pour les assistants maternels et familiaux. Par ailleurs, une attestation régulièrement délivrée peut devenir caduque de plein droit si son titulaire fait l'objet, postérieurement à sa délivrance, d'une condamnation définitive entraînant une incapacité d'exercice[9], sans que la loi ne prévoie de mécanisme automatique d'information de l'employeur.

4. C'est dans ce contexte que prend place le présent mémoire, consacré à l'application de l'attestation d'honorabilité dans le secteur du travail temporaire. Ce secteur se distingue par une architecture juridique spécifique, fondée sur une relation tripartite impliquant trois acteurs aux rôles clairement définis. L'entreprise de travail temporaire (ci-après « ETT »), d'abord, est l'employeur juridique du salarié intérimaire : elle conclut le contrat de mission, verse la rémunération, supporte les cotisations sociales et détient le pouvoir disciplinaire[10]. L'entreprise utilisatrice (ci-après « EU »), ensuite, n'est pas l'employeur juridique, mais exerce la direction effective du salarié pendant la durée de la mission : elle définit les tâches à accomplir, organise les conditions de travail et contrôle l'exécution au quotidien. Le salarié intérimaire, enfin, est simultanément lié à l'ETT par un contrat de travail et placé sous l'autorité fonctionnelle de l'EU pour la durée de chaque intervention.

5. Cette structure tripartite soulève des questions fondamentales dès lors qu'une obligation de vérification des antécédents judiciaires est mise à la charge de « l'employeur ». L'article L. 133-6 du CASF fait peser sur le « responsable de l'établissement, service ou lieu de vie » l'obligation principale de vérification. Dans la relation de travail temporaire, l'ETT est l'employeur juridique, mais c'est l'EU, en tant que gestionnaire de la structure d'accueil, qui en assume la responsabilité institutionnelle. Ni le décret du 28 juin 2024, ni ses arrêtés d'application n'ont prévu de régime spécifique adapté à cette dualité. La FAQ officielle du site honorabilite.social.gouv.fr tente de combler ce vide par voie d'interprétation administrative, en

[8]CDG 66, « Obligation de transmission d'une attestation d'honorabilité », cdg66.fr ; honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Quand dois-je renouveler mon attestation ? ».

[9] Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Je n'ai pas obtenu d'attestation d'honorabilité à cause d'incapacités d'exercer auprès de mineurs ».

[10]Art. L. 1251-1 et s. du Code du travail.

affirmant que les ETT entrent « juridiquement dans la catégorie des employeurs »[11], mais cette position ne saurait suppléer à l'absence de dispositions réglementaires expresses.

6. Sur le plan juridique, le dispositif soulève des difficultés d'ordre général, indépendantes de la spécificité du travail temporaire. La première tient à la gestion des situations « à risque » : lorsque l'attestation ne certifie pas une incapacité légale mais mentionne une mise en examen ou une condamnation non définitive inscrite au FIJAISV[12], l'employeur se retrouve dans une position délicate : il reçoit une information judiciaire sensible sans que la loi lui dicte clairement la conduite à tenir. Le maintien du salarié à son poste l'expose à une mise en cause de sa responsabilité civile et pénale ; une suspension ou un licenciement fondé sur cette seule mention peut s'avérer illicite au regard du principe de présomption d'innocence. La seconde difficulté générale touche au droit des données personnelles : les informations relatives aux antécédents judiciaires sont soumises au régime spécifique de l'article 10 du Règlement général sur la protection des données (RGPD)[13], dont les conditions de liceité restent insuffisamment précisées pour les entreprises privées de placement.

7. À ces difficultés générales s'ajoutent des contraintes propres au travail temporaire : l'absence de régime adapté à la tripartition de la relation d'emploi, la brièveté des missions, l'absence d'alerte automatique en cas de caducité de l'attestation et la charge opérationnelle liée au volume de placements réalisés par les ETT.

8. Ces considérations permettent de circonscrire avec précision la problématique centrale du présent mémoire : **Dans quelle mesure le dispositif de l'attestation d'honorabilité, issu de l'article L. 133-6 du CASF et du décret du 28 juin 2024, est-il adapté aux spécificités de la relation tripartite du travail temporaire ?** Ce travail consistera précisément à proposer des pistes d'amélioration permettant de garantir à la fois l'effectivité de la protection des mineurs et la sécurité juridique des entreprises de travail temporaire.

9. Plusieurs pistes seront envisagées, notamment la clarification du rôle respectif de l'ETT et de l'EU, la formalisation contractuelle des obligations, l'encadrement du traitement des

[11]Honorabilite.social.gouv.fr, FAQ, rubrique « En tant que responsable d'une ETT ».

[12]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Comment dois-je interpréter les informations figurant sur l'attestation ? ».

[13]Art. 9 et 10 du RGPD (Règlement UE 2016/679 du 27 avril 2016).

données judiciaires et l'adaptation du dispositif aux contraintes opérationnelles du travail temporaire.

10. Ces enjeux seront abordés en deux temps. L'examen du cadre juridique de l'attestation d'honorabilité et de son application à la relation tripartite du travail temporaire constituera le premier axe de l'analyse : après avoir étudié les fondements textuels du dispositif et son champ d'application (Titre 1, Chapitre 1), seront mises en lumière la répartition des obligations entre l'ETT et l'EU ainsi que les zones grises qui subsistent malgré les textes (Titre 1, Chapitre 2). Les tensions juridiques soulevées par le dispositif feront ensuite l'objet d'un second axe : la responsabilité de l'ETT en cas de manquement et la délicate gestion des situations à risque seront traitées dans un premier temps (Titre 2, Chapitre 1), avant d'aborder les questions de protection des données personnelles et les perspectives de renforcement du dispositif (Titre 2, Chapitre 2).

TITRE 1 : LE CADRE JURIDIQUE DE L'ATTESTATION D'HONORABILITE ET SON APPLICATION A LA RELATION TRIPARTITE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le présent titre a pour objet d'examiner les fondements textuels sur lesquels repose l'obligation d'honorabilité et de mettre en évidence les difficultés que sa transposition au travail temporaire génère, tant au regard de la répartition des obligations entre les acteurs de la relation tripartite (Chapitre 1) que des zones d'incertitude qui subsistent malgré les textes et les recommandations administratives (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : UN DISPOSITIF LEGAL CONCU POUR DES EMPLOYEURS DIRECTS : LE FONDEMENT TEXTUEL ET SON CHAMP D'APPLICATION

Avant d'appréhender les difficultés que soulève l'application du dispositif au travail temporaire, il convient d'en cerner précisément les fondements textuels et le champ d'application. L'analyse des textes révèle en effet un dispositif pensé pour l'employeur direct, dont l'extension au secteur de l'intérim est le fruit, pour l'essentiel, d'une interprétation administrative et non d'une adaptation législative ou réglementaire expresse. Cette architecture normative sera étudiée au travers, d'une part, des fondements textuels du dispositif (Section 1) et, d'autre part, de la mention expresse des intérimaires et des lacunes qu'elle révèle (Section 2).

SECTION 1 : Les fondements textuels : art. L. 133-6 CASF, lois de 2016 et 2022, décret du 28 juin 2024

11. Le dispositif de l'attestation d'honorabilité s'inscrit dans une longue évolution législative dont il convient de retracer les étapes pour en saisir la logique d'ensemble. L'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles, dans sa rédaction originelle, posait déjà le principe d'une incapacité d'exercice frappant les personnes condamnées pour certaines infractions graves[14]. Mais ce texte, limité dans son champ d'application et insuffisamment outillé sur le plan procédural, ne permettait pas un contrôle systématique et opérationnel des antécédents judiciaires des professionnels intervenant auprès de mineurs. C'est la loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant qui a constitué le premier acte de refondation de ce régime[15], en étendant le champ des personnes soumises au contrôle et en renforçant les obligations pesant sur les responsables de structures.

12. La loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, dite loi Taquet, a constitué la seconde étape décisive de cette évolution[16]. Son article 20 a procédé à une réécriture intégrale de l'article L. 133-6 du CASF, clarifiant le régime d'incapacité et l'étendant aux personnes exerçant une fonction permanente, occasionnelle ou bénévole auprès de mineurs. La loi a également introduit de nouvelles infractions, dont les actes de terrorisme, dans la liste de celles emportant incapacité d'exercice. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er novembre 2022. Enfin, la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie[17] a parachevé cette construction normative en créant la base légale d'un système d'information permettant le contrôle systématique et dématérialisé des incapacités à exercer, ouvrant ainsi la voie à la délivrance de l'attestation d'honorabilité sous sa forme contemporaine.

I. L'article L. 133-6 CASF : le socle de l'incapacité d'exercice

13. L'article L. 133-6 du CASF constitue le socle textuel sur lequel repose l'intégralité du dispositif. Dans sa version issue de la loi n° 2022-140 du 7 février 2022 et modifiée par la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024, il dispose qu'aucune personne ayant été définitivement condamnée pour certaines infractions ne peut exploiter, diriger, intervenir ou occuper une fonction permanente ou occasionnelle, même bénévole, dans des établissements, services ou lieux de vie

[14]Art. L. 133-6 CASF, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-297 du 14 mars 2016.

[15]Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016.

[16]Loi n° 2022-140 du 7 février 2022.

[17]Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, JORF n°0084 du 9 avril 2024. V. CDG 64, « Agents intervenant auprès de mineurs - Périmètre de l'attestation d'honorabilité », oct. 2025.

et d'accueil relevant de la protection de l'enfance ou de l'accueil du jeune enfant[18]. L'article établit ainsi une liste précise et limitative des crimes et délits dont la condamnation définitive génère une incapacité d'exercice : les crimes, les délits punis d'au moins cinq ans d'emprisonnement commis à l'encontre de mineurs, les infractions sexuelles et les actes de terrorisme en font notamment partie[19].

14. La portée de ce texte est double. D'une part, il instaure une incapacité fondée sur la nature de l'infraction commise : certaines condamnations définitives emportent automatiquement interdiction d'exercer, quelle que soit la durée de la peine prononcée. D'autre part, il prévoit une incapacité fondée sur la gravité de la peine : toute condamnation définitive à une peine d'emprisonnement supérieure à un certain seuil peut également entraîner l'incapacité, indépendamment de la nature de l'infraction. Cette dualité de critères marque la volonté du législateur d'embrasser l'ensemble des situations présentant un risque pour les mineurs, sans se limiter aux seules infractions sexuelles ou violentes.

15. L'article L. 133-6 du CASF précise en outre que le contrôle des incapacités ainsi définies est assuré par deux instruments distincts[20]. Le premier est le bulletin n° 2 du casier judiciaire, qui recense les condamnations pénales les plus graves et ne peut être délivré qu'à certaines autorités publiques, dont le président du conseil départemental[21]. Le second est le FIJAISV, dont la singularité tient au fait qu'il recense non seulement les condamnations définitives pour infractions sexuelles ou violentes, mais aussi les condamnations non définitives et les mises en examen. Par dérogation à l'article 133-16 du Code pénal, les incapacités prévues par le CASF sont applicables en cas de condamnation définitive figurant au FIJAISV, même si cette condamnation n'est plus inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Cette disposition confère au contrôle une portée particulièrement étendue. Le non-respect de l'incapacité d'exercice ainsi définie est pénalement sanctionné[22].

A. Le bulletin n° 2 du casier judiciaire

[18]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En quoi consiste l'attestation d'honorabilité ? ».

[19]V. Cabinet 222 Avocats, « Casier judiciaire et métiers d'accueil de mineurs », 22 mars 2024.

[20]Art. L. 133-6-I al. 1 CASF ; honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En quoi consiste le contrôle des antécédents judiciaires ? ».

[21]Art. L. 133-6-I al. 2 CASF.

[22]Art. L. 227-8 CASF.

16. Le casier judiciaire est constitué de trois bulletins distincts, dont chacun présente un niveau de détail et des conditions d'accès spécifiques[23]. Le bulletin n° 1, le plus complet, recense l'ensemble des condamnations et décisions de justice ; il n'est accessible qu'aux magistrats et aux établissements pénitentiaires. Le bulletin n° 3, le plus restreint, ne contient que les condamnations pour crimes et délits les plus graves et n'est délivré qu'à la personne concernée. Le bulletin n° 2 occupe une position intermédiaire[24] : il comprend les mêmes mentions que le bulletin n° 1, à l'exception de certaines décisions, notamment les condamnations prononcées à l'égard d'un mineur. Son accès est limité à certaines administrations et à certains employeurs privés, exclusivement pour des motifs précis énumérés par la loi, parmi lesquels figure l'exercice d'un emploi en contact avec des mineurs[25].

17. Dans le cadre du dispositif de l'attestation d'honorabilité, la vérification du bulletin n° 2 incombe au président du conseil départemental du lieu de résidence du demandeur, et non à l'employeur lui-même. Ce choix est significatif : il opère un déplacement du contrôle, qui relevait auparavant d'un accès direct de certains employeurs au bulletin n° 2, vers une procédure centralisée confiée à une autorité administrative. L'employeur ne reçoit plus le bulletin n° 2 lui-même mais une attestation qui en synthétise le résultat, ce qui modifie profondément la nature de l'information dont il dispose et, par voie de conséquence, sa capacité à apprécier la situation de son salarié.

B. Le FIJAISV : un fichier au périmètre singulier

18. Le Fichier Judiciaire Automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles et Violentes, institué par la loi du 9 mars 2004, constitue le second instrument de contrôle prévu par l'article L. 133-6 du CASF[26]. Sa singularité par rapport au bulletin n° 2 tient à deux caractéristiques fondamentales. En premier lieu, le FIJAISV recense non seulement les condamnations définitives, mais également les condamnations non définitives et les mises en examen pour infractions sexuelles ou violentes[27]. Cette inclusion des procédures en cours distingue radicalement le FIJAISV du bulletin n° 2 et confère à l'attestation d'honorabilité une double

[23]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Qu'est-ce que le bulletin n°2 du casier judiciaire ? ».

[24]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Quelles sont les différences entre les 3 types de bulletin du casier judiciaire ? ».

[25]Art. 776 et s. du Code de procédure pénale. Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Qu'est-ce que le bulletin n°2 du casier judiciaire ? »

[26]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Qu'est-ce que le FIJAISV ? ».

[27]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Quelles informations sont enregistrées dans le FIJAISV ? ».

fonction : certifier l'absence d'incapacité légale, mais aussi révéler l'existence de situations judiciaires ambivalentes que la loi laisse à l'appréciation de l'employeur.

19. En second lieu, toutes les personnes condamnées ne figurent pas au FIJAISV[28]. L'inscription au fichier est automatique en cas de condamnation pour l'un des crimes sexuels listés à l'article 706-47 du Code de procédure pénale. En matière de délits, l'inscription automatique est subordonnée à la condition que la peine maximale encourue soit supérieure à cinq ans d'emprisonnement ; dans les autres cas, elle est laissée à la discrétion de la juridiction. S'agissant des mineurs délinquants, l'inscription suppose une décision expresse de la juridiction ou du procureur de la République pour les mineurs de 13 à 18 ans ; les décisions concernant les mineurs de moins de 13 ans n'y sont jamais enregistrées. Cette sélectivité du fichier doit être intégrée dans l'analyse des garanties que le dispositif offre réellement aux structures accueillant des mineurs.

II. La loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 et le décret du 28 juin 2024 : l'instauration de l'attestation d'honorabilité

20. Si les lois de 2016 et 2022 ont successivement étendu et clarifié le régime des incapacités, le mécanisme de contrôle lui-même restait lacunaire dans sa mise en oeuvre concrète. L'actuel processus, qualifié de « complexe » par les acteurs du secteur, constituait un obstacle à la vérification systématique des incapacités à exercer[29]. C'est la loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie qui a résolu cette difficulté en créant la base légale d'un système d'information permettant un contrôle systématique, dématérialisé et centralisé. Cette loi a modifié l'article L. 133-6 du CASF afin de permettre à l'administration de délivrer une attestation d'honorabilité aux personnes ne faisant pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs[30].

21. Le décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 a précisé les modalités pratiques d'application de ce nouveau système. Pris en application de la loi du 8 avril 2024, il a rétabli un troisième chapitre au titre troisième du livre premier du CASF, consacré au contrôle des antécédents judiciaires, et a défini la procédure de délivrance de l'attestation d'honorabilité. Celle-ci est accordée aux

[28]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Toutes les personnes condamnées figurent-elles au FIJAISV ? ».

[29]CDG 42, « Attestation d'honorabilité », avr. 2025 ; Maire-Info, « Enfance : le recours à l'attestation d'honorabilité généralisé mais strictement encadré », 23 oct. 2025.

[30]Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 préc., notice de présentation (Légifrance) : le décret « précise les modalités du contrôle systématique des antécédents judiciaires » et instaure la délivrance d'une attestation d'honorabilité via un système d'information sécurisé.

personnes exerçant une fonction permanente, occasionnelle ou bénévole auprès de mineurs, après vérification conjointe du bulletin n° 2 du casier judiciaire national et du FIJAISV, par le président du conseil départemental du lieu de résidence du demandeur. La procédure est intégralement dématérialisée et gratuite[31]. Le décret précise en outre que la possession de l'attestation doit être authentifiable par l'employeur, qui dispose à cet effet d'un outil de vérification en ligne permettant de contrôler l'authenticité du document via un QR code ou un formulaire dédié.

A. Un déploiement territorial progressif

22. Le décret du 28 juin 2024 a prévu un déploiement échelonné du dispositif entre le 1er juillet 2024 et le 1er janvier 2026, selon un calendrier défini par arrêté ministériel conjoint[32]. Une phase d'expérimentation a été conduite à partir de septembre 2024 dans six départements pionniers, avant d'être étendue à vingt-trois autres à partir de mars 2025[33]. Depuis le 1er octobre 2025, la quasi-totalité des départements français est concernée, ainsi que les territoires d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Saint-Martin). Une dérogation spécifique bénéficie toutefois au département du Rhône (69), dont les ressortissants ne sont pas soumis à l'obligation de demander une attestation, en raison d'une organisation locale particulière.

23. Depuis le 30 avril 2026, le champ d'application du dispositif a été élargi aux professionnels et bénévoles intervenant auprès des enfants en situation de handicap, dans les régions mentionnées par arrêté. Cette extension amplifie considérablement l'impact du dispositif sur les entreprises de travail temporaire actives dans le secteur médico-social, qui recourent massivement à l'intérim pour les structures accueillant des enfants porteurs de handicap.

B. Un dispositif conçu pour l'employeur direct : les limites de la transposition au travail temporaire

24. L'architecture textuelle ainsi décrite révèle une caractéristique fondamentale du dispositif : il a été conçu en envisageant une relation de travail bilatérale classique, où l'employeur et le

[31]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Comment fonctionne l'attestation d'honorabilité ? ».

[32]CDG 62, « Décret : Attestation d'honorabilité », oct. 2025.

[33]Maire-Info, op. cit. : après une phase d'expérimentation dans six départements à partir de septembre 2024, puis dans 23 autres à partir de mars 2025, le dispositif a été généralisé à compter du 1er octobre 2025.

responsable de structure coïncident. L'article L. 133-6 du CASF vise « toute personne qui exploite, dirige, intervient ou exerce » dans les établissements concernés, et fait peser sur le « responsable de l'établissement, service ou lieu de vie » l'obligation de s'assurer de l'absence d'incapacité des personnes qu'il emploie ou accueille. Ni le décret du 28 juin 2024, ni ses arrêtés d'application n'ont prévu de régime particulier pour les entreprises de travail temporaire, qui constituent pourtant un pourvoyeur essentiel de main-d'oeuvre dans ces secteurs.

25. La FAQ officielle du site honorabilite.social.gouv.fr comble partiellement cette lacune en indiquant que les ETT entrent « juridiquement dans la catégorie des employeurs » et sont donc soumises aux mêmes obligations de vérification. Cette position éclaire utilement la pratique, mais laisse entières les questions relatives à la répartition des obligations entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice, à la gestion des situations à risque et à la conformité du traitement des données judiciaires au RGPD.

SECTION 2 : La mention expresse des intérimaires : une inclusion dans le dispositif sans régime propre

26. Si le décret du 28 juin 2024 ne mentionne pas expressément les salariés intérimaires, leur inclusion dans le dispositif a été clairement affirmée par la FAQ officielle lorsqu'ils interviennent auprès de mineurs. Cette inclusion met fin à l'ambiguïté de principe, mais elle demeure incomplète faute d'un régime propre tenant compte de la relation tripartite.

I. Une inclusion formelle : l'intérimaire, personne visée par l'article L. 133-6 CASF

27. L'article L. 133-6 du CASF soumet à l'obligation de justifier de leur honorabilité toutes les personnes qui exercent, interviennent ou dirigent un établissement, service ou lieu de vie et d'accueil relevant de la protection de l'enfance ou de l'accueil du jeune enfant[34]. La formulation retenue par le législateur est délibérément large : l'obligation s'applique « quel que soit » le titre à raison duquel la personne intervient, et sans considération pour la nature ou la durée de son activité. Elle concerne donc aussi bien les professionnels permanents que les intervenants ponctuels, les bénévoles et les stagiaires. Elle s'étend à l'ensemble des fonctions exercées au sein des structures concernées, qu'elles soient de nature éducative, soignante, technique, logistique ou administrative, au motif que toutes sont susceptibles de placer leur titulaire en

[34]Art. L. 133-6 CASF, honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ? ».

contact avec des mineurs[35]. Les structures visées sont notamment les établissements d'accueil du jeune enfant (crèches, micro-crèches), les maisons d'enfants à caractère social, les foyers de l'enfance, les villages d'enfants, les lieux de vie et d'accueil, ainsi que les services d'aide éducative à domicile et d'action éducative en milieu ouvert.

28. Le critère déterminant pour apprécier l'assujettissement à l'obligation n'est pas tant la fréquence ou la durée de l'intervention que son lien avec le projet d'accompagnement des usagers[36]. La FAQ officielle du site honorabilite.social.gouv.fr illustre cette approche en distinguant les intervenants extérieurs dont l'activité est sans lien avec l'accompagnement des enfants accueillis, qui ne sont pas soumis à l'obligation, de ceux dont l'intervention est directement liée à cet accompagnement, qu'elle soit régulière ou ponctuelle. L'exemple du Père Noël bénévole, cité par la FAQ elle-même, illustre l'étendue du dispositif : dès lors qu'une intervention, aussi ponctuelle soit-elle, s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement des mineurs, elle emporte l'obligation de justifier de son honorabilité. En revanche, les agents des autorités administratives se déplaçant dans les établissements dans le cadre de missions de contrôle ou de suivi ne sont pas soumis à cette obligation[37].

29. C'est dans ce cadre général que s'inscrit la mention des intérimaires. La FAQ officielle du site honorabilite.social.gouv.fr confirme sans ambiguïté que « tous les intérimaires sont concernés par l'obligation de présenter une attestation d'honorabilité à partir du moment où ils interviennent au sein d'une structure de l'accueil du jeune enfant ou de la protection de l'enfance, et ce quelle que soit leur fonction »[38]. Du point de vue du salarié intérimaire lui-même, l'obligation est claire : il doit remettre son attestation à son employeur, l'entreprise de travail temporaire, lors de son recrutement, puis à intervalles réguliers tous les trois ans[39]. Par ailleurs, au début de chaque mission, le responsable de la structure d'accueil demandera également

[35]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Qui est concerné par l'attestation d'honorabilité ? ».

[36] Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable de structure, à quels types d'intervenants extérieurs dois-je demander l'attestation ? ».

[37]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable de structure, dois-je demander l'attestation aux représentants des autorités se déplaçant dans mon établissement ? ».

[38]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable d'une ETT, suis-je tenu de demander et vérifier l'attestation d'honorabilité de mes professionnels intérimaires ? ».

[39] Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que professionnel intérimaire, à qui dois-je présenter mon attestation d'honorabilité ? ».

l'attestation et en vérifiera l'authenticité[40]. L'intérimaire est ainsi soumis à une double obligation de présentation : l'une à l'ETT avant tout placement, l'autre à l'EU au début de chaque mission.

A. La relation tripartite du travail temporaire et ses implications pour la vérification

30. Pour saisir pleinement la difficulté que pose cette double obligation, il convient de rappeler la structure juridique de la relation tripartite du travail temporaire. Aux termes de l'article L. 1251-1 du Code du travail, chaque mission donne lieu à la conclusion de deux contrats distincts[41] : d'une part, un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'EU ; d'autre part, un contrat de mission entre le salarié intérimaire et son employeur, l'ETT. L'ETT est définie comme la personne morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'elle recrute et rémunère[42]. Elle est donc, au sens du droit du travail, l'employeur du salarié intérimaire : elle conclut le contrat de travail, verse la rémunération, supporte les cotisations sociales et détient le pouvoir disciplinaire.

31. L'EU, quant à elle, n'est pas l'employeur juridique du salarié intérimaire. Elle exerce cependant un pouvoir de direction fonctionnel pendant la durée de la mission : c'est elle qui définit les tâches à accomplir, organise les conditions de travail et encadre l'activité quotidienne du salarié. Certaines obligations patronales sont d'ailleurs partagées entre l'ETT et l'EU en raison de cette coexistence de pouvoirs : il en va ainsi notamment des obligations en matière de santé et de sécurité au travail. C'est cette dualité entre employeur juridique et direction effective qui rend le dispositif de l'attestation d'honorabilité particulièrement délicat à appliquer dans le secteur du travail temporaire.

B. L'absence de régime propre : une lacune textuelle persistante

32. Malgré l'inclusion formelle des intérimaires dans le champ d'application du dispositif, ni l'article L. 133-6 du CASF, ni le décret du 28 juin 2024, ni ses arrêtés d'application ne prévoient de régime spécifique adapté aux particularités du travail temporaire[43]. Le décret vise expressément « l'employeur responsable de l'établissement, service ou lieu de vie », catégorie dans laquelle les ETT n'entrent pas naturellement, dès lors qu'elles ne sont jamais responsables de la structure d'accueil au sens institutionnel du terme. L'article L. 133-6 du CASF, pour sa

[40]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable d'une ETT, suis-je tenu de... ? ».

[41]Art. L. 1251-1 C. travail.

[42]Art. L. 1251-1 et L. 1251-2 du Code du travail ; Légifrance, texte consolidé.

[43]Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024.

part, emploie une formulation centrée sur la présence dans la structure sans distinguer selon le régime juridique de l'emploi[44]. Cette lacune n'est pas anodine : elle laisse entières des questions essentielles sur la répartition des obligations entre l'ETT et l'EU, sur les modalités concrètes de vérification en cas de mission de très courte durée, et sur les conséquences d'un éventuel manquement.

33. La pratique des grandes entreprises de travail temporaire révèle les difficultés concrètes que génère cette lacune. La coordination entre l'ETT et l'EU est identifiée par les services de conformité comme un enjeu majeur, sans que les textes n'en précisent les modalités.

II. Une inclusion sans portée normative suffisante : la valeur limitée de l'interprétation administrative

34. Face à la lacune textuelle ainsi identifiée, la FAQ officielle du site honorabilite.social.gouv.fr constitue le principal, sinon le seul, instrument d'orientation pratique à la disposition des ETT. Elle affirme que les ETT, « bien que non directement visées par le décret, entrent juridiquement dans la catégorie des employeurs » et doivent « assurer le contrôle de l'attestation avant de placer les intérimaires »[45]. Cette formulation mérite une attention particulière, tant sur le fond que sur la forme.

35. Sur le fond, l'interprétation retenue par la FAQ est cohérente avec la qualification juridique de l'ETT comme employeur au sens du droit du travail. Elle s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence sociale qui reconnaît à l'ETT la qualité d'employeur à part entière du salarié intérimaire. En assimilant l'ETT à un employeur soumis aux mêmes obligations de vérification que les responsables de structures, la FAQ opère un raisonnement par analogie qui, bien que non fondé sur un texte exprès, n'est pas dénué de cohérence juridique. Elle précise en outre que la vérification par l'ETT en amont a vocation à « fluidifier les placements »[46], ce qui révèle sa finalité pratique : éviter que l'obligation de vérification au début de chaque mission ne constitue un obstacle opérationnel pour les structures d'accueil.

36. Sur la forme, en revanche, la portée juridique de cette interprétation demeure incertaine. Une FAQ publiée sur un site ministériel ne constitue pas, en elle-même, une source normative autonome : elle n'a ni la valeur d'un texte législatif ou réglementaire, ni la portée formelle d'une

[44]Art. L. 133-6 CASF.

[45]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable d'une ETT, suis-je tenu de... ? ».

[46]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « En tant que responsable d'une ETT... ? ».

circulaire ou d'une instruction administrative. Elle relève davantage des documents administratifs d'orientation destinés à guider les pratiques des acteurs concernés. Depuis l'arrêt GISTI du 12 juin 2020[47], le Conseil d'État admet que les documents de portée générale émanant d'autorités publiques, y compris lorsqu'ils prennent la forme de recommandations, notes, présentations ou interprétations du droit positif, peuvent être contestés devant le juge de l'excès de pouvoir lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir des effets notables sur les droits ou la situation des personnes. Cette justiciabilité éventuelle ne leur confère toutefois pas, par elle-même, une valeur normative : elle permet seulement d'en contrôler la légalité lorsqu'ils influencent effectivement les comportements. Dès lors, la FAQ officielle peut utilement éclairer l'application du dispositif aux ETT, mais elle ne saurait créer à leur charge une obligation nouvelle qui ne trouverait aucun fondement suffisamment clair dans la loi ou le règlement.

37. Il en résulte que l'inclusion des intérimaires est consacrée en pratique, mais que les obligations respectives de l'ETT et de l'EU demeurent insuffisamment encadrées. Il convient donc d'examiner comment s'opère concrètement leur répartition dans la relation tripartite.

CHAPITRE 2 : LA REPARTITION DES OBLIGATIONS DANS LA RELATION TRIPARTITE : ENTRE CLARTE AFFICHEE ET ZONES GRISES PERSISTANTES

Il convient désormais d'identifier les obligations qui pèsent respectivement sur l'ETT, en sa qualité d'employeur juridique (Section 1), et sur l'EU, en sa qualité de responsable de la structure d'accueil (Section 2), ainsi que les incertitudes qui demeurent à leur jonction.

SECTION 1 : Les obligations de l'ETT : employeur juridique et premier garant de la conformité

38. L'entreprise de travail temporaire occupe, dans le dispositif de l'attestation d'honorabilité, une position de premier débiteur de l'obligation de vérification. Cette position découle directement de sa qualité d'employeur au sens du droit du travail : à ce titre, elle assume les obligations légales attachées à la conclusion du contrat de travail, et notamment celle de s'assurer que les personnes qu'elle place auprès de ses clients remplissent les conditions légales requises pour exercer les fonctions auxquelles elles sont destinées[48]. L'examen des obligations

[47] CE, sect., 12 juin 2020, *GISTI*, n° 418142

[48]Art. L. 133-6 CASF, op. cit. ; honorabilite.social.gouv.fr, FAQ, rubrique « En tant que responsable d'une ETT, suis-je tenu de... ? » : « L'employeur a l'obligation de demander cette attestation et d'en vérifier l'authenticité ».

qui lui incombent révèle un cadre relativement précis dans son principe, mais semé d'incertitudes dans sa mise en œuvre.

I. L'obligation de vérification préalable au placement : contenu et modalités

39. En sa qualité d'employeur juridique, l'ETT doit, avant tout placement dans une structure relevant du champ du dispositif, s'assurer que le salarié intérimaire remplit les conditions requises pour intervenir auprès de mineurs. Cette exigence trouve son fondement principal dans l'article L. 133-6 du CASF, tandis que la FAQ officielle en précise l'application pratique aux ETT, sans toutefois constituer une source normative autonome. Concrètement, la vérification se décompose en deux temps : l'ETT demande à l'intérimaire destiné à intervenir dans une structure concernée de lui remettre son attestation d'honorabilité, puis elle en contrôle l'authenticité en vérifiant que le document est daté de moins de six mois et en utilisant le QR code ou le formulaire dédié de la plateforme honorabilite.social.gouv.fr.

40. Cette obligation de vérification préalable au placement s'inscrit dans un cycle temporel précis. À chaque nouveau recrutement destiné à des missions auprès de mineurs, l'ETT doit s'assurer que l'intérimaire dispose d'une attestation d'une ancienneté inférieure à six mois. Durant la relation d'emploi continue, le renouvellement de l'attestation intervient tous les trois ans. La vérification elle-même suit un protocole en quatre étapes : contrôle de la validité par la date, scan du QR code ou saisie du formulaire en ligne, comparaison des informations affichées avec celles figurant sur l'attestation présentée, et conclusion de la procédure[49]. Ce protocole est intégralement dématérialisé et ne requiert aucun accès direct aux fichiers judiciaires, l'ETT n'ayant connaissance que du résultat synthétique de la vérification et non des données brutes du casier judiciaire ou du FIJAISV.

41. La finalité de cette vérification préalable est double. Elle vise, d'une part, à protéger les mineurs accueillis dans les structures clientes en limitant le risque de placement d'un intérimaire frappé d'une incapacité légale d'exercice. Elle vise, d'autre part, à faciliter l'organisation des missions en permettant à l'EU de recevoir l'intérimaire avec l'assurance qu'un premier contrôle a été réalisé par l'ETT. Cette logique de complémentarité, mise en avant par la FAQ officielle, ne doit toutefois pas être comprise comme la création autonome d'un régime juridique complet

[49]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Employeur : vérifier une attestation », op. cit. : la vérification s'opère en quatre étapes contrôle de la validité (moins de 6 mois), scan du QR code ou saisie du formulaire en ligne, comparaison des informations avec l'attestation présentée, conclusion de la procédure.

: elle constitue une orientation pratique venant pallier, sans l'effacer, l'insuffisance des textes applicables au travail temporaire.

A. Les conséquences du défaut de vérification pour l'ETT

42. Le défaut de vérification par l'ETT expose celle-ci à un risque juridique significatif. En plaçant un intérimaire dépourvu d'attestation valide dans une structure relevant du champ de l'article L. 133-6 du CASF, l'ETT méconnaîtrait les exigences attachées à sa qualité d'employeur et à la mise à disposition d'un salarié appelé à intervenir auprès de mineurs. La plateforme officielle indique, de manière pratique et non normative, qu'en l'absence de présentation d'attestation l'ETT ne doit pas procéder au placement. Cette indication renforce l'exigence de prudence pesant sur l'ETT, sans pour autant résoudre la question du fondement textuel précis de l'obligation dans la relation tripartite.

43. Sur le plan pénal, en second lieu, le manquement à l'obligation de vérification peut engager la responsabilité pénale de l'ETT en cas d'infraction à l'article L. 227-8 du CASF[50]. La chambre criminelle de la Cour de Cassation a en effet admis, dans le contentieux de la santé et de la sécurité au travail des intérimaires, que les manquements de l'ETT à ses obligations d'employeur peuvent engager sa responsabilité pénale, indépendamment de celle de l'EU[51]. Le raisonnement est transposable à l'obligation de vérification de l'honorabilité : l'ETT qui place sciemment un intérimaire dont elle sait qu'il est dépourvu d'attestation valide, ou dont elle n'a pas vérifié l'authenticité de l'attestation présentée, pourrait voir sa responsabilité pénale engagée en cas d'infraction commise par cet intérimaire auprès de mineurs.

B. La gestion du suivi en cours de mission : une lacune problématique

44. Si l'obligation de vérification préalable au placement est relativement bien définie, la gestion du suivi en cours de mission est beaucoup plus lacunaire. Deux difficultés se posent ici avec une acuité particulière. La première tient à la multiplicité des missions : une même ETT peut placer un même intérimaire dans plusieurs structures différentes au cours d'une même période, générant autant d'obligations de vérification qu'il y a de missions. La question de savoir si l'ETT doit procéder à une nouvelle vérification à chaque mission, ou si la vérification effectuée au

[50]Art. L. 227-8 CASF : le fait de méconnaître les incapacités d'exercice prévues à l'art. L. 133-6 est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

[51]V. not. Cass. crim., 2 oct. 2012, n°11-85.032 : la Cour a admis que l'EU pouvait engager sa responsabilité pénale pour manquement à son obligation de sécurité à l'égard d'un salarié intérimaire, sur le fondement de l'art. L. 1251-21 C. trav.

moment du recrutement suffit pour l'ensemble des placements réalisés dans un délai de six mois, n'est pas expressément tranchée par les textes.

45. La seconde difficulté, plus grave, tient à la caducité de l'attestation en cours de mission. Une attestation valide au moment du placement peut devenir caduque si son titulaire fait l'objet, postérieurement à sa délivrance, d'une condamnation définitive entraînant une incapacité d'exercice[52]. Or, la loi ne prévoit aucun mécanisme automatique d'alerte de l'employeur en pareil cas. L'ETT se trouve donc dans l'impossibilité pratique de détecter en temps réel une telle évolution judiciaire, à moins de procéder à des vérifications périodiques sur la plateforme officielle ou d'obtenir du salarié un engagement de l'informer de toute modification de sa situation judiciaire. Cette lacune est d'autant plus préoccupante que la brièveté des missions d'intérim rend peu probable la mise en place d'un suivi régulier.

II. Les obligations documentaires et de conservation : un cadre insuffisamment précisé

46. Au-delà de la vérification elle-même, l'ETT doit être en mesure de conserver la preuve de l'accomplissement de son obligation. La plateforme officielle permettant l'authentification de l'attestation par QR code ou formulaire dédié, l'ETT peut conserver une copie de l'attestation vérifiée ou, à tout le moins, une trace sécurisée du contrôle réalisé. Toutefois, cette conservation ne saurait être indéfinie. Le référentiel CNIL relatif aux durées de conservation en matière de gestion des ressources humaines distingue la conservation en base active, limitée à la durée nécessaire à la gestion du dossier professionnel, et l'archivage intermédiaire, admis lorsque le responsable de traitement doit se ménager une preuve dans l'éventualité d'un contentieux. S'agissant de l'attestation d'honorabilité, dont la collecte est requise par un texte, la conservation peut ainsi être justifiée jusqu'à l'expiration des délais et voies de recours en cas de contentieux, sous réserve de respecter les principes de minimisation, de limitation des finalités et de sécurisation des données issus du RGPD.

47. La transmission de l'attestation à l'EU appelle une vigilance particulière. Le guide opérationnel destiné aux agences rappelle que les informations contenues dans l'attestation ne doivent pas être transmises à l'entreprise utilisatrice : elles demeurent strictement internes à l'agence, qui agit en qualité d'employeur juridique de l'intérimaire. La double vérification ne doit donc pas être comprise comme un échange inter-entreprises de données judiciaires, mais

[52] Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Je n'ai pas obtenu d'attestation... », op. cit. ; art. L. 133-6 CASF a contrario. La loi ne prévoit aucun mécanisme automatique d'alerte de l'employeur en cas de condamnation postérieure à la délivrance.

comme deux contrôles autonomes et successifs. L'ETT vérifie l'attestation avant tout placement et conserve la preuve de cette vérification dans ses outils internes sécurisés ; l'EU, quant à elle, sollicite directement la présentation de l'attestation par l'intérimaire au début de la mission et en vérifie l'authenticité. Cette organisation permet de concilier l'objectif de protection des mineurs avec les exigences du RGPD, en évitant la circulation inutile de données sensibles entre l'ETT et l'EU.

48. Les obligations de l'ETT étant précisées, il convient d'examiner le rôle complémentaire de l'EU, dont la qualité de responsable de la structure d'accueil justifie un contrôle propre.

SECTION 2 : Le rôle complémentaire de l'entreprise utilisatrice et la nécessité d'une double vérification

49. L'entreprise utilisatrice occupe, dans la relation tripartite, une position paradoxale au regard du dispositif de l'attestation d'honorabilité. D'un côté, elle n'est pas l'employeur juridique du salarié intérimaire et n'est pas directement visée par les textes comme débitrice de l'obligation de vérification. De l'autre, elle est la responsable de la structure d'accueil au sens de l'article L. 133-6 du CASF, c'est-à-dire précisément la personne à laquelle le texte fait peser l'obligation principale de vérification. Cette dualité de positions confère à l'EU une place centrale dans le dispositif, qui dépasse largement le simple rôle d'utilisatrice des services de l'intérimaire.

I. L'EU, responsable de la structure d'accueil : un débiteur primaire de l'obligation

50. En tant que gestionnaire d'un établissement social, médico-social ou d'accueil du jeune enfant, l'EU est directement soumise aux obligations prévues par l'article L. 133-6 du CASF à l'égard de l'ensemble des personnes qui interviennent dans sa structure, y compris les intérimaires[53]. L'article L. 1251-21 du Code du travail, qui soumet l'EU à la responsabilité des conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission[54], vient renforcer cette position en lui conférant un rôle de garant de l'environnement dans lequel le salarié intérimaire est placé. La jurisprudence a d'ailleurs étendu cette responsabilité au domaine pénal, en admettant que

[53] Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Employeur : vérifier une attestation », op. cit. : sont visés comme gestionnaires soumis à l'obligation de vérification les ESSMS de protection de l'enfance, les EAJE, les établissements accueillant des enfants en situation de handicap, ainsi que les autorités délivrant l'agrément des assistants maternels et familiaux.

[54] Art. L. 1251-21 C. trav. : « Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. » V. Légifrance, texte consolidé.

l'EU peut voir sa responsabilité pénale engagée pour manquement à ses obligations à l'égard du salarié intérimaire[55].

51. La plateforme officielle est explicite sur les obligations de l'EU à l'égard des intérimaires : au début de chaque mission, le responsable de la structure d'accueil doit demander l'attestation d'honorabilité à l'intérimaire et en vérifier l'authenticité. Cette obligation s'impose à l'EU indépendamment de la vérification effectuée par l'ETT en amont. Elle ne constitue pas un simple contrôle formel de complaisance, mais une vérification autonome et substantielle, dont le contenu est identique à celui effectué par l'ETT : contrôle de la validité (moins de six mois), authentification via le QR code ou le formulaire en ligne, et examen attentif des mentions figurant sur l'attestation.

52. Cette obligation propre de l'EU s'explique par la logique même du dispositif. C'est l'EU, et non l'ETT, qui connaît précisément les tâches qui seront confiées à l'intérimaire et qui est en mesure d'apprécier si celles-ci impliquent un contact avec des mineurs. C'est également l'EU qui assume, au quotidien, la responsabilité de la sécurité des enfants accueillis dans sa structure. Il serait donc incohérent de lui permettre de se décharger intégralement de l'obligation de vérification sur l'ETT, dont la vérification préalable, aussi rigoureuse soit-elle, ne peut tenir compte des conditions concrètes d'exécution de chaque mission.

A. La double vérification : un mécanisme de sécurité aux fondements fragiles

53. Le mécanisme de double vérification ainsi instauré, par lequel l'ETT contrôle l'attestation avant le placement et l'EU la contrôle à nouveau au début de chaque mission, présente une logique de sécurité renforcée qui ne peut qu'être approuvée dans son principe. Il garantit que l'attestation est vérifiée à deux moments distincts par deux acteurs différents, ce qui réduit le risque qu'une attestation caduque ou frauduleuse passe inaperçue. Il permet en outre de s'assurer que l'attestation est toujours valide au moment précis où la mission commence, et non seulement au moment du recrutement qui peut être antérieur de plusieurs semaines.

54. Ce mécanisme souffre cependant d'un défaut structurel : il repose moins sur un texte législatif ou réglementaire expressément adapté au travail temporaire que sur l'articulation entre l'article L. 133-6 du CASF et les orientations pratiques formulées par la FAQ officielle. Il en

[55]Cass. crim., 2 oct. 2012, n°11-85.032, op. cit. : « la société [...], qui n'était pas l'employeur de la victime, était chargée, en tant qu'entreprise utilisatrice au sens de l'article L. 1251-21 du Code du travail relatif au travail intérimaire, d'assurer à son égard la sécurité au travail ». V. également Lamy-Lexel, « Entreprise utilisatrice, recours à l'intérim et non-respect des obligations : des sanctions pouvant aller jusqu'au pénal », lamy-lexel.com.

résulte que la double vérification, si elle apparaît cohérente et souhaitable au regard de l'objectif de protection des mineurs, n'est pas assortie d'un régime propre définissant clairement les sanctions applicables en cas de défaillance de l'EU. La question de savoir si l'EU pourrait voir sa responsabilité civile ou pénale engagée en cas d'accueil d'un intérimaire dépourvu d'attestation valide, alors que l'ETT aurait elle-même satisfait à son obligation de vérification, n'est pas expressément tranchée par les textes.

55. L'obligation pesant sur l'EU peut être rapprochée, avec prudence, de la logique retenue en matière de travail temporaire pour certaines obligations liées aux conditions d'exécution de la mission. Sans transposer mécaniquement la jurisprudence relative à la santé et à la sécurité au travail, celle-ci révèle que la qualité d'employeur juridique de l'ETT n'exclut pas l'existence d'obligations propres à la charge de l'EU lorsque celle-ci exerce, pendant la mission, un pouvoir de direction fonctionnel sur l'intérimaire et maîtrise les conditions concrètes de son intervention. Dans le cadre de l'attestation d'honorabilité, le fondement principal de l'obligation de l'EU doit toutefois être recherché moins dans le droit du travail que dans l'article L. 133-6 du CASF, qui vise le responsable de la structure d'accueil. Dès lors, l'EU qui accueillerait un intérimaire auprès de mineurs sans avoir procédé à une vérification minimale de son attestation pourrait se voir reprocher, en cas de dommage, un défaut de vigilance ou un manquement à son obligation de prudence, sans qu'il soit nécessaire d'assimiler cette situation à une obligation de sécurité au sens strict.

B. La gestion des situations à risque par l'EU : entre précaution et présomption d'innocence

56. La situation la plus délicate pour l'EU est celle où l'attestation présentée par l'intérimaire mentionne, non une incapacité légale d'exercice, mais une mise en examen ou une condamnation non définitive inscrite au FIJAISV. Dans ce cas, l'intérimaire n'est pas frappé d'incapacité légale et rien ne s'oppose juridiquement, en principe, à son placement. Mais l'EU dispose d'une information judiciaire sensible qui crée une incertitude sur l'aptitude de l'intérimaire à intervenir auprès de mineurs en toute sécurité[56].

[56]Honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Employeur : vérifier une attestation », op. cit. : « Je dois prendre contact avec mon autorité de tutelle afin d'obtenir davantage d'informations ». Cette formule révèle l'incertitude dans laquelle se trouve le responsable de structure face à une attestation mentionnant une mise en examen ou une condamnation non définitive.

57. La plateforme officielle présente alors l'existence d'une marge d'appréciation pour l'EU : en présence d'un risque pour la santé ou la sécurité des mineurs, celle-ci peut refuser le placement de l'intérimaire ou envisager une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente. Cette indication doit être lue avec prudence : elle éclaire la mise en œuvre pratique de l'article L. 133-6-III du CASF, mais ne crée pas, à elle seule, une obligation automatique de refus ou de suspension. Si l'EU décide néanmoins de maintenir l'intérimaire en mission et qu'un incident survient impliquant un mineur, sa responsabilité civile pourrait être recherchée au regard de sa connaissance préalable de la situation judiciaire.

58. Cette position discrétionnaire de l'EU soulève une tension constitutionnelle sérieuse. D'un côté, l'impératif de protection des mineurs peut justifier le refus de placement ou la suspension de mission. De l'autre, la présomption d'innocence interdit de traiter une personne mise en examen comme coupable. Cette tension, qui sera approfondie dans le second titre, constitue l'un des points les plus délicats du dispositif.

II. La nécessité d'une formalisation contractuelle de la répartition des obligations

59. L'analyse qui précède révèle que la répartition des obligations entre l'ETT et l'EU dans le cadre du dispositif de l'attestation d'honorabilité est, pour une part significative, laissée à l'appréciation des parties. En l'absence de texte légal ou réglementaire précisant les conséquences du défaut de vérification par l'EU, du partage de responsabilité en cas de placement d'un intérimaire dépourvu d'attestation valide, ou des modalités de gestion des situations à risque, les acteurs du secteur sont exposés à une insécurité juridique réelle.

60. La voie contractuelle apparaît, dans ce contexte, comme le principal levier transitoire à la disposition des acteurs. Le contrat de mise à disposition pourrait comporter des clauses relatives à la vérification préalable par l'ETT, au contrôle complémentaire par l'EU, à l'information réciproque en cas d'anomalie et à la répartition conventionnelle de la responsabilité. Cette approche ne saurait toutefois constituer une solution définitive, dès lors qu'elle ne peut remplacer une clarification normative d'ordre public.

61. L'examen de la répartition des obligations entre l'ETT et l'EU conduit donc à un constat d'ensemble : le principe de la double vérification est clair, mais sa mise en œuvre, ses conséquences et ses sanctions demeurent insuffisamment encadrées.

TITRE 2 : LES TENSIONS JURIDIQUES SOULEVEES PAR LE DISPOSITIF : ENTRE PROTECTION DES MINEURS, REINSERTION ET PROTECTION DES DONNEES

Les lacunes du dispositif mises en évidence dans le premier titre ne sont pas seulement théoriques : elles se traduisent par des tensions juridiques concrètes, dont la résolution engage la responsabilité des acteurs et met en jeu des intérêts contradictoires. Ces tensions seront examinées en deux temps. La responsabilité de l'ETT en cas de manquement à son obligation de vérification, et la délicate question de la gestion des situations à risque générées par le FIJAISV, seront analysées dans un premier chapitre (Chapitre 1). Les questions relatives à la protection des données personnelles et les perspectives de renforcement du dispositif feront l'objet du second chapitre (Chapitre 2).

CHAPITRE 1 : LA RESPONSABILITE DE L'ETT EN CAS DE MANQUEMENT ET LA DELICATE GESTION DES SITUATIONS A RISQUE

La relation tripartite du travail temporaire crée, dans le contexte du dispositif de l'attestation d'honorabilité, un terrain propice à la mise en jeu de responsabilités multiples. La responsabilité de l'ETT en cas de manquement à son obligation de vérification sera examinée en premier lieu, sous ses deux dimensions, civile et pénale (Section 1). La gestion des situations à risque générées par les informations figurant au FIJAISV non définitif fera ensuite l'objet d'une analyse approfondie, au coeur de laquelle s'affrontent le principe de précaution et le droit à la réinsertion du salarié (Section 2).

SECTION 1 : L'engagement de la responsabilité civile et pénale de l'ETT

62. L'ETT, en sa qualité d'employeur juridique du salarié intérimaire, est exposée à un double risque de responsabilité lorsqu'elle manque à son obligation de vérification de l'attestation d'honorabilité. La responsabilité pénale, d'une part, peut être engagée sur le fondement de l'article L. 227-8 du CASF qui sanctionne le fait de méconnaître les incapacités d'exercice prévues à l'article L. 133-6 du même code. La responsabilité civile, d'autre part, peut être recherchée par les victimes d'agissements commis par un intérimaire à l'égard de mineurs, sur le fondement des règles de la responsabilité du commettant du fait du préposé ou de la faute de l'employeur. Ces deux régimes de responsabilité, bien que distincts dans leurs fondements et leurs conditions, se recoupent dans leurs effets pratiques et créent un régime de contrainte puissant pour les ETT.

I. La responsabilité pénale de l'ETT : fondements et conditions d'engagement

63. L'article L. 227-8 du CASF incrimine le fait d'exercer des fonctions dans l'accueil de mineurs malgré les incapacités prévues à l'article L. 133-6 du même code. Cette infraction, punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende[57], est applicable tant à la personne qui exerce malgré son incapacité qu'à l'employeur qui a sciemment permis cet exercice en violation de la loi. Elle est susceptible d'être imputée à la personne physique dirigeant l'ETT, mais également, sur le fondement de l'article 121-2 du Code pénal, à la personne morale elle-même[58], la peine d'amende applicable étant alors quintuplée, soit 150 000 euros.

64. La mise en jeu de la responsabilité pénale de l'ETT suppose néanmoins la réunion de conditions précises. L'élément intentionnel, d'abord : la jurisprudence criminelle exige, pour les infractions d'imprudence ou de négligence, que soit établie une faute caractérisée ou une violation manifestement délibérée d'une obligation de prudence ou de sécurité. Dans le contexte de l'attestation d'honorabilité, cette condition pourrait être discutée si l'ETT n'a pas procédé à la vérification de l'attestation avant le placement, dès lors que l'article L. 133-6 du CASF impose un contrôle des incapacités et que la FAQ officielle identifie l'ETT comme acteur appelé à effectuer ce contrôle en amont. Toutefois, la fragilité normative de cette interprétation impose de ne pas présenter la FAQ comme le fondement exclusif de l'obligation pénalement sanctionnable. La délégation de pouvoirs, ensuite, peut constituer une cause d'exonération de la responsabilité pénale du dirigeant de l'ETT, à condition qu'elle soit effective, précise et dotée des moyens nécessaires à son exécution.

65. Il convient de souligner que la responsabilité pénale de l'ETT ne se confond pas avec celle de l'EU. La jurisprudence criminelle a admis que l'EU pouvait voir sa responsabilité pénale engagée pour manquement à ses obligations à l'égard du salarié intérimaire, sur le fondement de l'article L. 1251-21 du Code du travail. Dans le contexte de l'attestation d'honorabilité, la responsabilité pénale de l'EU serait fondée non sur l'article L. 227-8 du CASF mais sur les règles générales relatives à la mise en danger d'autrui et au manquement à une obligation de

[57]Art. L. 227-8 CASF : « Le fait d'exercer les activités, emplois, professions, missions ou mandats mentionnés à l'article L. 133-6 malgré les incapacités prévues à ce même article est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende ».

[58]Art. 121-2 du Code pénal : les personnes morales sont responsables pénalement des infractions commises pour leur compte par leurs organes ou représentants. La peine applicable est l'amende dont le taux maximum est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques, soit 150 000 euros au titre de l'art. L. 227-8 CASF.

sécurité. Ces deux responsabilités sont cumulables, de sorte que l'ETT ne saurait s'exonérer en invoquant le fait que l'EU aurait elle-même manqué à son obligation de double vérification.

A. La responsabilité civile : commettant, préposé et faute de l'employeur

66. Sur le plan civil, la responsabilité de l'ETT peut être recherchée sur deux fondements distincts. Le premier est la responsabilité du commettant du fait du préposé, prévue par l'article 1242 alinéa 5 du Code civil[59]. L'ETT, en sa qualité d'employeur, est le commettant de l'intérimaire, son préposé. Si un intérimaire placé en mission commet, dans l'exercice de ses fonctions, un acte dommageable à l'encontre d'un mineur, l'ETT engage sa responsabilité civile envers la victime, sauf à démontrer que l'intérimaire a agi hors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, ce qui est une preuve particulièrement difficile à rapporter.

67. Le second fondement est la responsabilité pour faute de l'employeur, fondée sur les articles 1240 et 1241 du Code civil. Si l'ETT a manqué à son obligation de vérification de l'attestation d'honorabilité, et que ce manquement est en lien causal avec le dommage subi par la victime, sa responsabilité civile peut être engagée pour faute prouvée. Ce fondement présente l'avantage, pour la victime, de ne pas être limité aux actes commis dans l'exercice des fonctions : il couvre l'ensemble des manquements fautifs de l'ETT, y compris l'absence de vérification préalable au placement.

B. La charge de la preuve et les diligences exonératoires

68. La question de la charge de la preuve est déterminante pour apprécier l'exposition réelle des ETT. En matière pénale, c'est au ministère public de prouver l'infraction et l'imputabilité à l'accusé ; la preuve des diligences normales incombe à la défense. En matière civile, c'est à la victime de prouver la faute, le dommage et le lien de causalité ; mais la faute de l'ETT sera facilement établie si elle ne peut pas produire la preuve qu'elle a bien procédé à la vérification de l'attestation avant le placement.

69. C'est ici que la conservation des traces de vérification revêt une importance pratique considérable. L'ETT qui a procédé à la vérification via la plateforme officielle peut télécharger une copie de l'attestation vérifiée, constituant ainsi la preuve de l'accomplissement de son

[59]Art. 1242 al. 5 du Code civil (responsabilité du commettant du fait du préposé) ; art. 1240 et 1241 du Code civil (responsabilité pour faute).

obligation. La CNIL, dans son référentiel sur les durées de conservation en matière de gestion des ressources humaines mis à jour le 5 mai 2026, précise que l'attestation d'honorabilité doit être conservée, en archivage intermédiaire, jusqu'à l'expiration des délais et voies de recours en cas de contentieux[60]. Le dossier professionnel de l'intérimaire, qui comprend les données relatives à la vérification de son honorabilité, doit quant à lui être conservé pendant la durée de la relation de travail, puis en archivage intermédiaire à l'issue du contrat, dans la limite du délai de prescription applicable. Ces délais, qui correspondent en pratique à deux ans pour les actions prud'homales et à six ans pour les actions pénales[61], imposent aux ETT la mise en place d'une politique documentaire rigoureuse.

II. L'articulation des responsabilités dans la chaîne tripartite

70. L'un des aspects les plus délicats de la mise en jeu des responsabilités dans la relation tripartite tient à leur articulation. L'ETT et l'EU peuvent simultanément voir leur responsabilité engagée pour des manquements distincts mais convergents : l'ETT pour avoir omis de vérifier l'attestation avant le placement, l'EU pour avoir permis à l'intérimaire d'exercer sans procéder à la vérification complémentaire au début de la mission. Dans une telle hypothèse, la responsabilité civile de chacun des deux acteurs serait in solidum, c'est-à-dire que chacun serait tenu de réparer l'intégralité du préjudice subi par la victime, à charge pour l'un de se retourner contre l'autre au titre du partage définitif des responsabilités.

71. Cette solidarité potentielle confirme l'intérêt d'une formalisation contractuelle précise des obligations respectives de l'ETT et de l'EU, notamment pour organiser les recours entre les parties en cas de sinistre.

Cette exposition à la responsabilité justifie la mise en place de procédures rigoureuses. Elle doit toutefois être complétée par l'analyse des informations issues du FIJAISV non définitif, qui soulève une difficulté distincte.

SECTION 2 : La gestion du FIJAISV non définitif : entre précaution et droit à la réinsertion

[60]CNIL, Référentiel sur les durées de conservation en matière de gestion des ressources humaines, mis à jour le 05/05/2026.

[61]Sur les délais de prescription en droit du travail, v. art. L. 1471-1 C. trav. : deux ans pour les actions portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail. En droit pénal, les délits se prescrivent par six ans (art. 8 du CPP). C'est ce dernier délai qui devrait s'appliquer en cas de contentieux pénal relatif à un manquement à l'obligation de vérification.

72. L'attestation d'honorabilité est un document à deux cases. La première certifie l'absence de condamnation définitive empêchant l'exercice d'une activité auprès de mineurs. La seconde renseigne sur l'existence éventuelle d'une condamnation non définitive ou d'une mise en examen inscrite au FIJAISV. Lorsque cette seconde case n'est pas cochée, l'employeur se trouve dans une situation inédite : il reçoit une information judiciaire à caractère sensible sans que la loi lui dicte expressément la conduite à tenir. Cette situation est au coeur de la présente section, qui examine la faculté de suspension temporaire d'activité ouverte par l'article L. 133-6 du CASF (I) avant d'analyser la tension constitutionnelle entre précaution et présomption d'innocence qu'elle génère (II).

I. La faculté de suspension temporaire d'activité : une prérogative légale mal adaptée à l'intérim

73. L'article L. 133-6-III du CASF prévoit que, lorsque le directeur d'un établissement est informé de la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne travaillant dans sa structure, il peut prononcer à son encontre une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente. La plateforme officielle reprend cette possibilité en indiquant que l'employeur peut, en pareil cas, refuser le recrutement de la personne concernée ou suspendre temporairement son activité. Cette indication administrative éclaire la mise en œuvre du texte, mais elle ne doit pas être confondue avec une norme autonome. Le caractère facultatif de cette mesure demeure essentiel : la loi ne crée pas d'obligation de suspension, mais ouvre une faculté, laissant à l'employeur une marge d'appréciation.

74. Or, cette mécanique de suspension temporaire d'activité, conçue pour les structures d'accueil gérant un personnel permanent ou semi-permanent, s'avère particulièrement mal adaptée à la réalité du travail temporaire[62]. La brièveté des missions intérimaires, qui peut se mesurer en jours ou en semaines, rend la suspension d'activité en cours de mission pratiquement impossible sans que la rupture de la relation contractuelle ne s'en suive immédiatement. Par ailleurs, l'article L. 133-6-III du CASF attribue formellement la faculté de suspension au « directeur de l'établissement », c'est-à-dire au responsable de la structure d'accueil, et non à l'ETT[63]. Il en

[62]v. art. L. 1251-1 et s. du Code du Travail

[63]Art. L. 133-6-III CASF, op. cit. : le mécanisme de suspension temporaire d'activité est attribué au « directeur de l'établissement », c'est-à-dire au responsable de la structure d'accueil.

résulte que l'ETT ne dispose pas, en droit positif, du fondement légal lui permettant de prononcer elle-même une suspension temporaire d'activité lorsqu'une mission est déjà en cours.

A. L'obligation de reclassement avant rupture du contrat de mission

75. Lorsque l'incapacité d'exercice est avérée, c'est-à-dire lorsque la condamnation définitive est prononcée, l'article L. 133-6-III du CASF impose à l'employeur, avant de mettre fin au contrat de travail, de rechercher si un reclassement sur un poste sans contact avec des mineurs est possible[64]. Cette obligation de reclassement, constitue une contrainte supplémentaire pour l'ETT, dont l'objet social est précisément de fournir de la main-d'oeuvre dans des secteurs déterminés. Si la mission porte exclusivement sur des fonctions exercées auprès de mineurs, l'ETT ne dispose pas nécessairement d'autres postes disponibles ne comportant pas ce type de contact, de sorte que le reclassement serait impossible et le contrat de mission devrait être rompu.

76. La rupture du contrat de mission en raison d'une incapacité légale définitive constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement de plein droit[65]. En revanche, la rupture fondée sur une condamnation non définitive ou une mise en examen inscrite au FIJAISV soulève des questions beaucoup plus délicates, directement liées à la tension entre précaution et présomption d'innocence.

B. La nature juridique de la suspension temporaire : mesure conservatoire ou sanction déguisée ?

77. La suspension temporaire d'activité prévue par l'article L. 133-6-III du CASF est présentée par le texte comme une mesure conservatoire, distincte de toute sanction disciplinaire. Elle se rapprocherait, dans sa logique, de la mise à pied conservatoire du droit du travail, dont la jurisprudence a précisé qu'elle constitue une mesure de précaution et non une sanction. À ce titre, elle ne devrait pas priver le salarié de sa rémunération pendant la durée de la suspension, sauf disposition contraire du contrat ou de la convention collective.

[64]Art. L. 133-6-III CASF : « 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 [...], il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée ».

[65]Art. L. 1232-1 C. trav. : le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. En cas d'incapacité légale définitive au titre de l'art. L. 133-6 CASF, la cause est réelle et sérieuse de plein droit.

78. En pratique, cependant, la distinction entre mesure conservatoire et sanction peut s'avérer difficile à maintenir. La suspension d'un salarié dont l'attestation mentionne une mise en examen pour infraction sexuelle, même sans condamnation définitive, a des conséquences stigmatisantes évidentes sur sa réputation professionnelle et ses perspectives d'emploi. Elle revêt, dans les faits, un caractère punitif que le droit ne reconnaît pas formellement mais que la réalité sociale impose. Cette ambiguïté est au fondement de la tension entre précaution et présomption d'innocence, qui mérite un examen approfondi.

II. La tension constitutionnelle entre précaution et présomption d'innocence

79. Le principe de présomption d'innocence, garanti par l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et consacré par l'article préliminaire du Code de procédure pénale[66], interdit de traiter une personne mise en examen comme si elle était coupable d'une infraction. Il s'oppose, en principe, à ce que l'employeur tire des conséquences défavorables de la seule mise en examen de son salarié. La jurisprudence sociale a d'ailleurs censuré les licenciements fondés sur la seule mise en cause pénale du salarié lorsque les faits reprochés relevaient de sa vie privée et n'avaient pas de lien avec l'exercice de ses fonctions.

80. Cette protection n'est cependant pas absolue. La Cour de cassation a progressivement dégagé une jurisprudence nuancée, fondée sur le lien entre la mise en examen et l'activité professionnelle du salarié. Dans un arrêt du 29 septembre 2014[67], la chambre sociale a admis que la dissimulation par une salariée de sa mise en examen pour des faits en relation directe avec ses fonctions pouvait constituer un manquement à l'obligation de loyauté. Pour que cette solution s'applique, trois conditions cumulatives doivent être réunies : la mise en examen doit être liée aux fonctions exercées, elle doit avoir une incidence sur l'exercice de ces fonctions, et sa révélation ne doit pas porter atteinte au secret de la vie privée[68]. Dans le contexte de l'attestation d'honorabilité, ces conditions seront le plus souvent remplies : une mise en examen pour infraction sexuelle inscrite au FIJAISV est par définition liée aux fonctions d'un intervenant auprès de mineurs et de nature à affecter l'exercice de ces fonctions.

---

[66]Art. 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable » ; art. préliminaire du Code de procédure pénale.

[67]Cass. soc., 29 sept. 2014, n°13-13.661 : la dissimulation par le salarié d'une mise en examen portant sur des faits en relation directe avec son activité professionnelle et de nature à en affecter le bon exercice constitue un manquement à l'obligation de loyauté.

[68]Ibid. : les trois conditions dégagées par la Cour de cassation sont (i) le lien entre la mise en examen et les fonctions exercées, (ii) l'incidence sur l'exercice des fonctions, et (iii) l'absence d'atteinte au secret de la vie privée. V. Lexbase, « La dissimulation déloyale de sa mise en examen par le salarié », 2014.

81. Pour autant, l'admission du licenciement ou de la rupture du contrat de mission sur le seul fondement d'une mise en examen non suivie de condamnation définitive demeure juridiquement risquée. La mesure de suspension temporaire d'activité prévue par l'article L. 133-6-III du CASF offre, de ce point de vue, une alternative plus sécurisée : elle permet de protéger les mineurs sans rompre définitivement le contrat, dans l'attente de la décision judiciaire définitive.

A. Le droit à la réinsertion : une valeur fondamentale face au principe de précaution

82. Le droit à la réinsertion constitue, en droit français comme en droit européen, une valeur fondamentale qui doit être mise en balance avec l'impératif de protection des mineurs. Il implique que les personnes ayant purgé leur peine ou dont la procédure pénale est en cours disposent d'une chance réelle de réintégrer le marché du travail, y compris dans des secteurs proches de celui au cœur duquel l'infraction aurait été commise. Le mécanisme de relèvement d'incapacité prévu par l'article 132-21 du Code pénal et les articles 702-1 et 703 du Code de procédure pénale s'inscrit dans cette logique : une personne frappée d'une incapacité d'exercice au titre de l'article L. 133-6 du CASF peut en demander le relèvement devant la chambre des appels correctionnels[69]. Ce mécanisme témoigne de la volonté du législateur de ménager, même dans les situations les plus graves, une voie de sortie compatible avec la réinsertion.

83. La tension entre précaution et réinsertion est particulièrement vive dans le contexte du travail temporaire, où la précarité de l'emploi rend l'intérimaire plus vulnérable aux conséquences d'une suspension ou d'une rupture de contrat. Un intérimaire dont l'attestation mentionne une mise en examen, mais qui n'a pas encore été jugé, se retrouve dans une situation paradoxale : il est formellement éligible aux missions auprès de mineurs (puisqu'il ne fait pas l'objet d'une incapacité légale), mais les ETT et les structures d'accueil peuvent légitimement hésiter à le placer, créant une forme d'exclusion de fait.

B. Vers une clarification législative nécessaire

84. L'analyse qui précède révèle que cette tension ne peut être résolue par le seul droit positif actuel. L'article L. 133-6-III du CASF offre un cadre général pour les structures d'accueil, mais il reste mal adapté aux spécificités de la relation tripartite et à la brièveté des missions d'intérim.

[69]Art. 132-21 du Code pénal et art. 702-1 et 703 du CPP : les personnes frappées d'une incapacité d'exercice au titre de l'art. L. 133-6 CASF peuvent en demander le relèvement devant la chambre des appels correctionnels.

85. Une clarification législative s'impose donc sur plusieurs points. En premier lieu, il conviendrait de préciser les conditions dans lesquelles l'ETT peut, sur le fondement de l'article L. 133-6-III du CASF, décider de ne pas placer un intérimaire dont l'attestation mentionne une mise en examen, sans s'exposer à un contentieux prud'homal. En second lieu, il serait utile de définir les modalités d'une éventuelle suspension de mission dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, en tenant compte de la brièveté caractéristique de ces missions. Enfin, un régime spécifique de partage des responsabilités entre l'ETT et l'EU, en cas de maintien en mission d'un intérimaire dont l'attestation révèle une situation à risque, permettrait de résoudre les zones grises qui persistent dans le droit actuel. Ces perspectives de réforme seront examinées dans le chapitre suivant.

Ces tensions appellent une intervention normative. Elles doivent toutefois être complétées par l'examen des questions relatives à la protection des données personnelles, dont les enjeux pour les ETT sont considérables.

CHAPITRE 2 : LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET LES PERSPECTIVES DE RENFORCEMENT DU DISPOSITIF

La responsabilité des acteurs en cas de manquement et la gestion des situations à risque ont mis en lumière les failles du dispositif dans le contexte du travail temporaire. Ces failles sont redoublées par les incertitudes qui entourent le traitement des données personnelles collectées lors de la vérification des attestations : l'encadrement RGPD applicable aux ETT est, en l'état, insuffisamment précisé (Section 1). Ces lacunes appellent des perspectives de renforcement du dispositif, qui seront examinées dans la seconde section (Section 2).

SECTION 1 : L'attestation d'honorabilité face au RGPD : un régime incertain pour les ETT

86. La vérification de l'attestation d'honorabilité implique, pour l'ETT, le traitement de données à caractère personnel relatives à des infractions pénales. Ces données occupent, dans l'architecture du RGPD, une place particulière : elles ne font pas partie des catégories dites « spéciales » visées par l'article 9, mais relèvent de l'article 10, qui leur réserve un régime d'autorisation distinct, plus restrictif que le droit commun du traitement de données[70]. L'examen

[70] Art. 10 du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) : « Le traitement des données à caractère personnel relatives aux condamnations pénales et aux infractions ou aux mesures de sûreté connexes fondé sur l'article 6, paragraphe 1, ne peut être effectué que sous le contrôle de l'autorité publique, ou si le traitement est autorisé par le droit de l'Union ou par le droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits et libertés des personnes concernées. »

de ce régime révèle une incertitude profonde sur la licéité du traitement auquel procèdent les ETT, faute de base légale expresse adaptée à leur situation.

I. Le régime de l'article 10 du RGPD : une autorisation réservée aux autorités publiques ou fondée sur un texte exprès

87. L'article 10 du RGPD dispose que le traitement des données relatives aux condamnations pénales et aux infractions ne peut être effectué que sous le contrôle de l'autorité publique, ou si ce traitement est autorisé par le droit de l'Union ou par le droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées. Cette formulation bipolaire établit une règle de principe : seules les autorités publiques peuvent traiter ces données librement ; les personnes privées ne peuvent le faire que si un texte de droit national les y autorise expressément. Les ETT, qui sont des entreprises privées à but commercial, n'entrent dans aucune de ces catégories.

88. Le traitement « SI Honorabilité », instauré par l'arrêté du 31 mars 2021 modifié par l'arrêté du 8 juillet 2024, est mis en oeuvre par le ministère chargé des affaires sociales et les présidents de conseils départementaux[71]. Les ETT ne figurent pas parmi les organismes autorisés à accéder directement à ce traitement. Ce constat est fondamental : lorsqu'une ETT procède à la vérification de l'attestation d'un intérimaire via la plateforme officielle, elle n'accède pas directement au traitement « SI Honorabilité », mais reçoit le résultat synthétique de ce traitement sous la forme de l'attestation présentée par le salarié. Elle traite néanmoins des données à caractère personnel de nature judiciaire, ne serait-ce qu'en collectant, conservant et archivant l'attestation elle-même ou les informations qu'elle contient.

89. La jurisprudence des autorités de contrôle européennes est sans ambiguïté sur la portée de l'article 10 du RGPD. La CNIL a sanctionné en 2023 la société SAF Logistics d'une amende de 200 000 euros pour avoir collecté et conservé des données relatives aux infractions et condamnations pénales de ses salariés sans respecter les conditions strictes fixées par l'article 10 du RGPD[72]. L'autorité espagnole de protection des données a quant à elle sanctionné Amazon Espagne d'une amende de 2 millions d'euros en 2022 pour traitement illicite de certificats d'antécédents pénaux, au motif que tout certificat, positif ou négatif, constitue un

[71]Arrêté du 31 mars 2021 portant création du traitement « SI Honorabilité », modifié par l'arrêté du 8 juillet 2024. Ce traitement est mis en oeuvre par le ministère chargé des affaires sociales et les présidents de conseils départementaux. Les ETT ne figurent pas parmi les organismes autorisés à accéder directement à ce traitement.

[72]CNIL, décision n° SAN-2023-013 du 18 septembre 2023 contre SAF Logistics : sanction de 200 000 euros pour collecte et conservation illicites de données relatives aux infractions et condamnations pénales des salariés, en violation de l'art. 10 du RGPD, faute de justification légale suffisante.

traitement relevant de l'article 10[73]. Ces décisions tracent les contours d'une interprétation stricte que les ETT françaises ne sauraient ignorer.

A. La base légale du traitement : une construction fragile

90. En l'état du droit positif, la base légale sur laquelle une ETT peut fonder le traitement des données judiciaires liées à l'attestation d'honorabilité est incertaine. Deux fondements sont théoriquement envisageables. Le premier est l'obligation légale, prévue à l'article 6§1 c) du RGPD, qui permet le traitement lorsqu'il est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis. Ce fondement suppose cependant que l'obligation soit suffisamment claire, précise et prévisible. Or, si l'article L. 133-6 du CASF fonde le principe du contrôle des incapacités, son application spécifique aux ETT repose pour une large part sur une interprétation administrative contenue dans la FAQ officielle. La fragilité de cette base légale est donc directement liée à la lacune textuelle identifiée tout au long du présent mémoire.

91. Le second fondement envisageable est l'intérêt légitime, prévu à l'article 6§1 f) du RGPD. Mais ce fondement ne permet pas, à lui seul, de satisfaire aux exigences spécifiques de l'article 10 du RGPD relatives aux données pénales. Il supposerait en outre une mise en balance particulièrement stricte entre l'intérêt de l'ETT à sécuriser les placements et les droits des personnes concernées, dont l'issue demeure incertaine s'agissant de données judiciaires sensibles. En l'absence de base légale expresse adaptée aux ETT, le risque de sanction par la CNIL ne peut donc être écarté, d'autant que les autorités de contrôle retiennent une interprétation stricte des conditions d'autorisation des traitements de données pénales.

B. Les obligations de minimisation, de conservation et de sécurisation

92. Indépendamment de la question de la base légale, les ETT qui procèdent à la vérification de l'attestation d'honorabilité sont soumises, en leur qualité de responsables de traitement, aux obligations de minimisation, de conservation et de sécurisation des données prévues par le RGPD. Le principe de minimisation (article 5§1 c) du RGPD) interdit de collecter des informations plus détaillées que ce que l'attestation elle-même communique[74]. Ce principe est

[73]AEPD (autorité espagnole), décision du 11 février 2022 contre Amazon Road Transport Spain S.L. : sanction de 2 millions d'euros pour traitement illicite de certificats d'antécédents pénaux, l'autorité ayant jugé que tout certificat, positif ou négatif, constitue un traitement relevant de l'art. 10 du RGPD.

[74]Sur le principe de minimisation des données (art. 5§1 c) du RGPD), v. CNIL, « Les principes de protection des données », cnil.fr : les données collectées doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au

d'une importance pratique considérable : il interdit à l'ETT de noter ou de conserver la teneur précise d'une mise en examen révélée par l'attestation, au-delà de ce qui est strictement nécessaire à la décision de placement.

93. Sur la durée de conservation, la CNIL a précisé, dans son référentiel sur les durées de conservation en matière de ressources humaines mis à jour le 5 mai 2026, que l'attestation d'honorabilité doit être conservée, en archivage intermédiaire, jusqu'à l'expiration des délais et voies de recours en cas de contentieux[75]. Cette formulation flexible est bienvenue : elle permet aux ETT d'adapter la durée de conservation à la situation concrète, sans être contraintes par une durée fixe potentiellement inadaptée à la complexité des contentieux. Elle n'exclut pas, en revanche, l'obligation de disposer d'une politique documentaire précise, tenant compte des délais de prescription applicables en droit du travail (deux ans) et en droit pénal (six ans).

94. Le principe de limitation des finalités (article 5§1 b) du RGPD) interdit aux ETT d'utiliser les données collectées dans le cadre de la vérification de l'attestation à d'autres fins que la vérification de la conformité légale du placement[76]. Il s'oppose notamment à la constitution de fichiers d'exclusion inter-entreprises, qui permettraient à plusieurs ETT de partager des informations sur les intérimaires dont l'attestation mentionne une mise en examen. Une telle pratique, tentante d'un point de vue opérationnel, serait constitutive d'un traitement illicite de données judiciaires et exposerait les ETT participantes à des sanctions CNIL pouvant atteindre 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires annuel mondial[77]. Enfin, les obligations de sécurisation (articles 5§1 f) et 32 du RGPD) imposent la mise en place de mesures techniques

---

regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. Ce principe interdit à l'ETT de conserver des informations plus détaillées que celles que l'attestation elle-même lui communique.

[75]CNIL, Référentiel RH, op. cit., rubrique « Contrôle de l'honorabilité » (mis à jour le 05/05/2026) : « Durée de conservation de l'attestation d'honorabilité variant selon l'activité — jusqu'à l'expiration des délais et voies de recours en cas de contentieux ». Cette formulation, plus souple que la règle des trois ans évoqués en pratique, s'aligne sur les délais de prescription applicables.

[76]Art. 5§1 b) du RGPD : principe de limitation des finalités. Les données collectées dans le cadre de la vérification de l'attestation d'honorabilité ne sauraient être utilisées à d'autres fins, notamment à des fins de gestion commerciale ou de constitution de fichiers d'exclusion inter-entreprises.

[77]CNIL, « Certifications et codes de conduite : la CNIL cartographie le déploiement des outils RGPD en Europe », cnil.fr, 14 janv. 2026 : un code de conduite approuvé par l'autorité de contrôle constitue, pour ses adhérents, un outil de conformité opposable et une présomption de conformité au RGPD. Actecil-academy.eu, « Les codes de conduite RGPD », oct. 2023.

et organisationnelles adaptées à la sensibilité des données traitées : chiffrement, accès restreint, traçabilité des consultations[78].

L'analyse du régime RGPD confirme ainsi la nécessité d'un encadrement plus précis du traitement des attestations par les ETT.

SECTION 2 : Les pistes d'amélioration pour un dispositif adapté aux spécificités du travail temporaire

95. Les lacunes identifiées tout au long du présent mémoire appellent des remèdes de nature différente, selon qu'elles relèvent de l'ordre législatif, réglementaire, contractuel ou sectoriel. Une réforme efficace du dispositif devrait s'articuler autour de quatre axes complémentaires : la clarification législative du régime applicable aux ETT (I), l'adoption d'un code de conduite sectoriel en matière de protection des données (II), la formalisation contractuelle de la répartition des obligations (A) et la création d'un mécanisme d'alerte en cours de mission (B).

I. La clarification législative : une priorité pour combler la lacune textuelle

96. La lacune la plus fondamentale du dispositif réside dans l'absence de régime légal propre au travail temporaire au sein de l'article L. 133-6 du CASF. Une modification ciblée de ce texte, ajoutant un alinéa spécifique aux salariés intérimaires et répartissant les obligations entre l'ETT et l'EU, constituerait le vecteur législatif le plus approprié pour résoudre l'ensemble des difficultés identifiées. Cet alinéa devrait préciser : premièrement, que l'ETT est tenue de vérifier l'attestation d'honorabilité de ses salariés intérimaires avant tout placement dans une structure relevant du champ d'application du dispositif ; deuxièmement, que l'EU est tenue de procéder à une vérification complémentaire au début de chaque mission ; troisièmement, les modalités de partage de responsabilité entre l'ETT et l'EU en cas de placement d'un intérimaire dépourvu d'attestation valide ou dont l'attestation révèle une situation à risque.

97. À défaut d'une révision législative, l'émission par le ministère chargé des affaires sociales d'une circulaire ou d'une instruction précisant les modalités pratiques d'application du dispositif aux ETT constituerait une avancée significative. Un tel document ne pourrait pas créer d'obligations nouvelles à la charge des ETT au-delà de celles que la loi prévoit déjà, mais il

[78]Sur l'obligation de sécurisation des données (art. 5§1 f) et art. 32 du RGPD), v. CNIL, « La sécurité des données », cnil.fr. Les données judiciaires, du fait de leur sensibilité, exigent des mesures de sécurité renforcées : chiffrement, accès restreint aux seules personnes habilitées, traçabilité des accès.

présenterait une portée institutionnelle plus structurée qu'une simple FAQ et permettrait de stabiliser l'interprétation administrative actuellement retenue. Il pourrait préciser les conditions de la double vérification, la gestion des situations à risque, les modalités de conservation des données et l'articulation entre l'ETT et l'EU, tout en renvoyant, pour les aspects relatifs aux données personnelles, au référentiel CNIL.

98. Sur le plan de la protection des données, une intervention législative ou réglementaire s'impose également pour doter les ETT d'une base légale expresse au sens de l'article 10 du RGPD. La modification de l'arrêté du 31 mars 2021 portant création du traitement « SI Honorabilité », afin d'y mentionner les ETT parmi les organismes concernés et de définir les conditions dans lesquelles elles peuvent traiter les données issues des attestations, résoudrait l'incertitude juridique actuelle. Cette modification devrait s'accompagner d'une saisine de la CNIL aux fins d'avis, afin de garantir la conformité du dispositif aux exigences du RGPD.

A. La voie contractuelle : une solution transitoire à formaliser

99. Dans l'attente d'une réforme normative, la voie contractuelle demeure le principal levier à la disposition des acteurs pour pallier les lacunes du droit positif. Le contrat de mise à disposition, qui régit les relations entre l'ETT et l'EU pour chaque mission, devrait systématiquement comporter des clauses spécifiques relatives à l'attestation d'honorabilité. Ces clauses devraient au minimum prévoir : l'obligation pour l'ETT de certifier avoir procédé à la vérification avant tout placement, l'obligation pour l'EU de procéder à la vérification complémentaire au début de chaque mission et d'en informer l'ETT en cas d'anomalie, et une répartition conventionnelle de la responsabilité civile en cas de placement d'un intérimaire dépourvu d'attestation valide[79].

100. Ces clauses contractuelles devraient en outre préciser les modalités de traitement des données judiciaires collectées, en conformité avec les principes du RGPD : finalité exclusive de vérification de la conformité légale, durée de conservation alignée sur le référentiel CNIL, interdiction de transmission à des tiers non habilités et obligation de sécurisation. Ce volet contractuel de protection des données est d'autant plus important que la base légale du traitement par l'ETT est incertaine : en définissant contractuellement les conditions d'accès et

[79]V. not. le modèle contractuel proposé par les CDG (centres de gestion de la fonction publique territoriale) pour les collectivités recourant à l'intérim dans les structures d'accueil de mineurs : CDG 42, op. cit. ; CDG 62, op. cit. Ces documents préconisent l'insertion dans les contrats de mise à disposition de clauses relatives à l'honorabilité, sans toutefois en préciser le contenu exact au regard des exigences du RGPD.

de traitement des informations, l'ETT réduit son exposition à un risque de qualification abusive du traitement en fichier judiciaire illicite.

B. Le mécanisme d'alerte en cours de mission : une lacune technique à combler

101. L'une des lacunes les plus préoccupantes du dispositif tient à l'absence de mécanisme automatique d'alerte de l'employeur en cas de condamnation postérieure à la délivrance de l'attestation[80]. Cette lacune est à la fois juridique, dans la mesure où la loi ne prévoit aucune obligation de notification, et technique, dans la mesure où la plateforme honorabilite.social.gouv.fr ne dispose pas, à ce jour, de fonctionnalité d'alerte en temps réel. La création d'un tel mécanisme supposerait une modification de l'arrêté portant création du traitement « SI Honorabilité » et une autorisation expresse de la CNIL. Elle permettrait aux ETT et aux structures d'accueil d'être informées en temps réel de toute modification de la situation judiciaire de leurs intérimaires, sans avoir à procéder à des vérifications périodiques coûteuses.

102. Ce mécanisme d'alerte devrait être conçu dans le strict respect des principes de minimisation et de limitation des finalités : il ne devrait pas permettre un accès continu aux données du FIJAISV, mais seulement une notification automatique en cas de survenance d'une condamnation définitive entraînant une incapacité légale d'exercice. Une telle notification, ciblée et proportionnée, serait compatible avec les exigences du RGPD et permettrait de combler la lacune la plus dangereuse du dispositif pour les intérimaires et les mineurs accueillis.

II. Le code de conduite sectoriel : un modèle à transposer en droit français

103. L'article 40 du RGPD encourage l'élaboration de codes de conduite sectoriels destinés à contribuer à la bonne application du règlement, compte tenu de la spécificité des différents secteurs de traitement[81]. Un code de conduite approuvé par la CNIL constitue, pour ses adhérents, un outil de conformité opposable qui leur confère une présomption de conformité au RGPD. Dans le secteur du travail temporaire, un tel code permettrait de définir, avec la

[80]Sur le mécanisme d'alerte automatique, v. honorabilite.social.gouv.fr, rubrique « Je n'ai pas obtenu d'attestation... », op. cit. La plateforme ne prévoit actuellement aucune fonctionnalité d'alerte en temps réel à destination des employeurs en cas de modification de la situation judiciaire d'un salarié après délivrance de l'attestation. Cette lacune technique est corrélative de la lacune juridique identifiée à l'art. L. 133-6 CASF.

[81]Art. 40 du RGPD : « Les États membres, les autorités de contrôle, le comité et la Commission encouragent l'élaboration de codes de conduite destinés à contribuer à la bonne application du présent règlement, compte tenu de la spécificité des différents secteurs de traitement et des besoins spécifiques des micro, petites et moyennes entreprises. »

validation de l'autorité de contrôle, les conditions précises dans lesquelles les ETT peuvent traiter les données issues des attestations d'honorabilité : base légale, catégories de données traitées, durée de conservation, mesures de sécurité, droits des personnes concernées.

104. Un précédent européen particulièrement pertinent mérite d'être souligné. En février 2025, le Fonds de Formation Sectoriel pour l'Intérim luxembourgeois (FSI), en collaboration avec FEDIL Employment Services (FES), a lancé le premier code de conduite RGPD sectoriel dédié au travail intérimaire au Luxembourg, approuvé par la Commission nationale de protection des données (CNPD)[82]. Ce code prend expressément en compte la relation tripartite spécifique au secteur de l'intérim et couvre l'ensemble des traitements de données personnelles réalisés dans le cadre de l'activité intérimaire, de l'inscription du candidat à la gestion de sa carrière. Il constitue un modèle transposable au droit français, sous l'égide de Prism'emploi et avec la validation de la CNIL[83]. Son adoption permettrait, dans l'attente d'une réforme législative, de doter les ETT françaises d'un cadre RGPD sectoriel adapté à leurs spécificités, incluant les dispositions relatives au traitement des données issues des attestations d'honorabilité[84].

Ces leviers, combinés, permettraient de mieux concilier protection des mineurs, sécurité juridique des acteurs et respect des données personnelles.

CONCLUSION

105. Au terme de cette étude, il apparaît que le dispositif de l'attestation d'honorabilité, tel qu'issu de l'article L. 133-6 du CASF et du décret du 28 juin 2024, repose sur une architecture normative cohérente dans son principe mais lacunaire dans son application au travail temporaire. L'ambition du législateur est louable : en soumettant à une vérification systématique des antécédents judiciaires toutes les personnes intervenant auprès de mineurs, quel que soit

[82] CNPD (Luxembourg), « Lancement du premier Code de conduite RGPD sectoriel au Luxembourg », cnpd.public.lu, 26 févr. 2025 : le code, élaboré par le FSI (Fonds de Formation Sectoriel pour l'Intérim) en collaboration avec FES et approuvé par la CNPD, prend expressément en compte la relation de travail tripartite spécifique au secteur de l'intérim. Il constitue le premier exemple européen d'un code de conduite RGPD sectoriel dédié au travail temporaire.

[83] Sur le modèle luxembourgeois, v. CNPD, op. cit. ; FSI/FES, « Code de conduite RGPD sectoriel pour le travail intérimaire », Luxembourg, févr. 2025. L'adoption d'un dispositif analogue en France, sous l'égide de Prism'emploi et avec la validation de la CNIL, permettrait de combler les lacunes du droit positif dans l'attente d'une réforme législative.

[84] Art. 40§2 du RGPD : les codes de conduite peuvent notamment préciser « l'information loyale et transparente fournie aux personnes concernées ; [...] la collecte des données à caractère personnel ; [...] la durée de conservation des données à caractère personnel et les mesures applicables pour leur effacement ».

leur régime d'emploi, il a cherché à combler l'un des angles morts les plus préoccupants de la protection de l'enfance. Mais cet objectif, incontestable dans son fondement, se heurte à la réalité structurelle du travail temporaire, dont la relation tripartite entre ETT, EU et salarié intérimaire ne s'accommode pas d'un dispositif conçu pour l'employeur direct.

106. Le premier titre du présent mémoire a mis en évidence la double nature de cette inadaptation. D'une part, une lacune textuelle : ni l'article L. 133-6 du CASF, ni le décret du 28 juin 2024 ne prévoient de régime propre au travail temporaire, laissant à la FAQ officielle le soin d'orienter la pratique sans pouvoir combler, à elle seule, un vide que la loi aurait dû remplir. D'autre part, une lacune opérationnelle : le mécanisme de double vérification, s'il est cohérent dans sa logique, repose sur des fondements normatifs insuffisamment stabilisés pour garantir pleinement la sécurité juridique des acteurs. La répartition des obligations entre l'ETT et l'EU demeure ainsi largement tributaire d'une interprétation administrative dont la portée juridique reste incertaine : si la FAQ officielle peut orienter les pratiques et produire des effets notables au sens de la jurisprudence GISTI, elle ne saurait, à elle seule, créer des obligations nouvelles dépourvues de fondement légal ou réglementaire suffisamment clair.

107. Le second titre a révélé les tensions juridiques que cette inadaptation génère concrètement. La responsabilité de l'ETT en cas de manquement à son obligation de vérification, tant civile que pénale, est réelle et potentiellement lourde de conséquences. La gestion des situations à risque créées par le FIJAISV non définitif place l'employeur dans une tension constitutionnelle entre l'impératif de protection des mineurs et le principe de présomption d'innocence, sans que le droit positif ne lui offre de solution satisfaisante dans le contexte spécifique de l'intérim. Enfin, le traitement des données judiciaires liées aux attestations d'honorabilité expose les ETT à un risque de non-conformité au RGPD, faute de base légale expresse et de cadre sectoriel adapté.

108. Face à ces lacunes, le présent mémoire a identifié quatre pistes de renforcement complémentaires. La première, et la plus urgente, est la clarification législative : l'insertion d'un alinéa spécifique aux intérimaires dans l'article L. 133-6 du CASF, répartissant les obligations entre l'ETT et l'EU et précisant les conséquences juridiques des différentes situations à risque, constituerait l'acte normatif le plus approprié. La deuxième piste est la formalisation contractuelle : en attendant une réforme législative, les acteurs peuvent pallier les lacunes du droit positif par des clauses précises dans les contrats de mise à disposition, organisant la répartition des obligations et les mécanismes d'information réciproque. La troisième piste est la

création d'un mécanisme technique d'alerte en cas de condamnation postérieure à la délivrance de l'attestation, qui permettrait de combler la lacune la plus dangereuse du dispositif pour les mineurs accueillis. La quatrième piste, enfin, est l'adoption d'un code de conduite sectoriel RGPD pour le travail temporaire, sur le modèle du code luxembourgeois approuvé en février 2025, qui fournirait aux ETT un cadre de conformité adapté à leurs spécificités.

109. Ces pistes convergent vers un constat d'ensemble : la protection des mineurs et la sécurité juridique des acteurs du travail temporaire ne sont pas des objectifs contradictoires. Elles peuvent être conciliées, à condition que le droit positif se dote des instruments adéquats pour appréhender la réalité d'un secteur dont la relation tripartite n'est ni une anomalie ni une exception, mais une caractéristique structurelle qui mérite une attention législative propre. Le présent mémoire a cherché à poser les jalons d'une réflexion qui, au regard de l'ampleur des enjeux, appelle un prolongement par une intervention normative que les acteurs du secteur attendent avec urgence.

110. Cette réflexion dépasse d’ailleurs le seul champ de la protection de l’enfance. L’extension progressive du dispositif aux enfants en situation de handicap, puis son ouverture annoncée aux personnes âgées vulnérables, confirment que l’attestation d’honorabilité tend à devenir un instrument général de sécurisation des interventions auprès des publics vulnérables. Cette évolution invite à penser dès à présent un cadre juridique transversal, capable d’articuler protection des personnes, droit à la réinsertion, sécurité juridique des employeurs et respect des données personnelles, afin d’éviter que chaque nouvelle extension sectorielle ne reproduise les incertitudes actuellement observées dans le travail temporaire.

BIBLIOGRAPHIE

Textes de l'Union européenne

Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel (RGPD), art. 5§1 b), c) et f), 6, 9, 10, 32, 40 et 40§2.

Textes nationaux (par ordre chronologique)

Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, art. 9.

Code civil, art. 1240, 1241 et 1242 alinéa 5.

Code pénal, art. 121-2 et 132-21.

Code de procédure pénale, art. 8, article préliminaire, 702-1, 703, 706-53-1 et suivants, et 776 et suivants.

Code du travail, art. L. 1232-1, L. 1251-1 et suivants, L. 1251-2, L. 1251-21 et L. 1471-1.

Code de l'action sociale et des familles, art. L. 133-6, L. 133-6-I, L. 133-6-III et L. 227-8.

Loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant, JORF n°0062 du 15 mars 2016.

Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, JORF n°0032 du 8 février 2022.

Loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie, JORF n°0084 du 9 avril 2024.

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024, JORF n°0151 du 29 juin 2024.

Arrêté du 31 mars 2021 portant création du traitement « SI Honorabilité », modifié par l'arrêté du 8 juillet 2024.

Articles et études

Cabinet 222 Avocats, « Casier judiciaire et métiers d'accueil de mineurs », 22 mars 2024.

CDG 42, « Attestation d'honorabilité », avril 2025.

CDG 62, « Décret : Attestation d'honorabilité », octobre 2025.

CDG 64, « Agents intervenant auprès de mineurs – Périmètre de l'attestation d'honorabilité », octobre 2025.

CDG 66, « Obligation de transmission d'une attestation d'honorabilité », cdg66.fr.

CNPD (Luxembourg), « Lancement du premier Code de conduite RGPD sectoriel au Luxembourg », cnpd.public.lu, 26 février 2025.

FSI / FES, « Code de conduite RGPD sectoriel pour le travail intérimaire », Luxembourg, février 2025.

Lamy-Lexel, « Entreprise utilisatrice, recours à l'intérim et non-respect des obligations : des sanctions pouvant aller jusqu'au pénal », lamy-lexel.com.

Lexbase, « La dissimulation déloyale de sa mise en examen par le salarié », 2014.

Maire-Info, « Enfance : le recours à l'attestation d'honorabilité généralisé mais strictement encadré », 23 octobre 2025.

Sites internet

Actecil-academy.eu, « Les codes de conduite RGPD », octobre 2023.

CNIL (cnil.fr) : « Les principes de protection des données » ; « La sécurité des données » ; « Certifications et codes de conduite : la CNIL cartographie le déploiement des outils RGPD en Europe », 14 janvier 2026 ; Référentiel sur les durées de conservation en matière de gestion des ressources humaines, mis à jour le 5 mai 2026.

Honorabilite.social.gouv.fr, plateforme officielle de délivrance de l'attestation d'honorabilité (ministère chargé des affaires sociales), diverses rubriques consultées en 2026.

Légifrance (legifrance.gouv.fr), textes consolidés du Code du travail.

Jurisprudence et décisions des autorités de contrôle (par ordre chronologique inverse)

CNIL, décision n° SAN-2023-013 du 18 septembre 2023, SAF Logistics.

AEPD (Espagne), décision du 11 février 2022, Amazon Road Transport Spain S.L.

CE, sect., 12 juin 2020, GISTI, n°418142.

Cass. soc., 29 septembre 2014, n°13-13.661.

Cass. crim., 2 octobre 2012, n°11-85.032.

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS **2**

Liste des principales abréviations **3**

SOMMAIRE **5**

INTRODUCTION **5**

TITRE 1 : LE CADRE JURIDIQUE DE L'ATTESTATION D'HONORABILITE ET SON APPLICATION A LA RELATION TRIPARTITE DU TRAVAIL TEMPORAIRE **9**

CHAPITRE 1 : UN DISPOSITIF LEGAL CONCU POUR DES EMPLOYEURS DIRECTS : LE FONDEMENT TEXTUEL ET SON CHAMP D'APPLICATION 9

SECTION 1 : Les fondements textuels : art. L. 133-6 CASF, lois de 2016 et 2022, décret du 28 juin 2024 9

I. L'article L. 133-6 CASF : le socle de l'incapacité d'exercice 10

II. La loi n° 2024-317 du 8 avril 2024 et le décret du 28 juin 2024 : l'instauration de l'attestation d'honorabilité 13

B. Un dispositif conçu pour l'employeur direct : les limites de la transposition au travail temporaire 14

SECTION 2 : La mention expresse des intérimaires : une inclusion dans le dispositif sans régime propre 15

I. Une inclusion formelle : l'intérimaire, personne visée par l'article L. 133-6 CASF .. 15

A. La relation tripartite du travail temporaire et ses implications pour la vérification 16

B. L'absence de régime propre : une lacune textuelle persistante 17

II. Une inclusion sans portée normative suffisante : la valeur limitée de l'interprétation administrative 17

CHAPITRE 2 : LA REPARTITION DES OBLIGATIONS DANS LA RELATION TRIPARTITE : ENTRE CLARTE AFFICHEE ET ZONES GRISES PERSISTANTES ... 19

SECTION 1 : Les obligations de l'ETT : employeur juridique et premier garant de la conformité 19

I. L'obligation de vérification préalable au placement : contenu et modalités 19

A. Les conséquences du défaut de vérification pour l'ETT 20

B. La gestion du suivi en cours de mission : une lacune problématique 21

II. Les obligations documentaires et de conservation : un cadre insuffisamment précisé 22

SECTION 2 : Le rôle complémentaire de l'entreprise utilisatrice et la nécessité d'une double vérification 23

I. L'EU, responsable de la structure d'accueil : un débiteur primaire de l'obligation 23

A. La double vérification : un mécanisme de sécurité aux fondements fragiles 24

B. La gestion des situations à risque par l'EU : entre précaution et présomption d'innocence 25
II. La nécessité d'une formalisation contractuelle de la répartition des obligations..... 26
TITRE 2 : LES TENSIONS JURIDIQUES SOULEVEES PAR LE DISPOSITIF : ENTRE PROTECTION DES MINEURS, REINSERTION ET PROTECTION DES DONNEES..... 26
CHAPITRE 1 : LA RESPONSABILITE DE L'ETT EN CAS DE MANQUEMENT ET LA DELICATE GESTION DES SITUATIONS A RISQUE 26
SECTION 1 : L'engagement de la responsabilité civile et pénale de l'ETT 27
I. La responsabilité pénale de l'ETT : fondements et conditions d'engagement 28
A. La responsabilité civile : commettant, préposé et faute de l'employeur 28
B. La charge de la preuve et les diligences exonératoires 29
II. L'articulation des responsabilités dans la chaîne tripartite 30
SECTION 2 : La gestion du FIJAISV non définitif : entre précaution et droit à la réinsertion 30
I. La faculté de suspension temporaire d'activité : une prérogative légale mal adaptée à l'intérim..... 31
A. L'obligation de reclassement avant rupture du contrat de mission 31
B. La nature juridique de la suspension temporaire : mesure conservatoire ou sanction déguisée ? 32
II. La tension constitutionnelle entre précaution et présomption d'innocence 32
A. Le droit à la réinsertion : une valeur fondamentale face au principe de précaution 33
B. Vers une clarification législative nécessaire 34
CHAPITRE 2 : LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET LES PERSPECTIVES DE RENFORCEMENT DU DISPOSITIF..... 35
SECTION 1 : L'attestation d'honorabilité face au RGPD : un régime incertain pour les ETT 35
I. Le régime de l'article 10 du RGPD : une autorisation réservée aux autorités publiques ou fondée sur un texte exprès..... 36
A. La base légale du traitement : une construction fragile 37
B. Les obligations de minimisation, de conservation et de sécurisation 37
SECTION 2 : Les pistes d'amélioration pour un dispositif adapté aux spécificités du travail temporaire 39
I. La clarification législative : une priorité pour combler la lacune textuelle 39
A. La voie contractuelle : une solution transitoire à formaliser 40
B. Le mécanisme d'alerte en cours de mission : une lacune technique à combler 41
II. Le code de conduite sectoriel : un modèle à transposer en droit français 41
CONCLUSION..... 42

BIBLIOGRAPHIE **45**
TABLE DES MATIERES **47**