



## SE PRÉPARER À REMPLIR LE PASSEPORT FORMATION

D'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2022 au plus tard, le passeport formation va être mis en place. Il s'agit de regrouper au même endroit les acquis d'un travailleur dans le cadre de formations en santé-sécurité au travail.

C'est la loi santé qui a prévu cette nouveauté (synthèse de la loi et de ses décrets en pièce jointe juillet 2022). Vous devrez participer à remplir ce document puisque vous devrez y renseigner les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à votre initiative. Pensez donc d'ores et déjà à mettre de côté ces informations.

### NOTEZ LE

Le travailleur pourra vous autoriser à consulter le passeport formation, y compris les données que vous n'avez pas vous-même remplies, pour les besoins du suivi des obligations en matière de formation à la santé et à la sécurité.

[Anne-Lise Castell](#) Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot

[https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/nouveautes-sociales-10-mesures-a-anticiper?cact=73/WW/DQF2400&utm\\_medium=email&utm\\_source=eml-push&utm\\_campaign=actupremium&M\\_BT=6840629148453](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/nouveautes-sociales-10-mesures-a-anticiper?cact=73/WW/DQF2400&utm_medium=email&utm_source=eml-push&utm_campaign=actupremium&M_BT=6840629148453)

## 1. QU'EST-CE QUE LE PASSEPORT DE PRÉVENTION ?

Le passeport de prévention est un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie.

Ce document permet de retracer l'ensemble des formations en santé et sécurité au travail (seulement) suivies par le salarié tout au long de sa carrière.

Le but de sa création est :

- ▶ De s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail ;
- ▶ D'éviter que le salarié réalise de manière redondante la même formation et ainsi pouvoir favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Pour ce faire, il sera composé de deux parties :

- ▶ La première présentera les formations effectuées par le salarié, communes à l'ensemble des branches professionnelles ;
- ▶ La seconde précisera les formations suivies par le salarié, spécifiques à chaque branche professionnelle, et dont le contenu sera défini par ces dernières.

Au titre de l'article 3 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur doivent être déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail puis approuvées par voie réglementaire.

La loi précise qu'à défaut de décision du comité dans les 6 mois à compter de sa promulgation, ces modalités seront alors déterminées par décret en Conseil d'État.

Ces modalités sont nombreuses et fortement attendues !

En effet, à l'heure actuelle, la loi précise uniquement que, conformément au nouvel article L4141-5 du Code du travail « l'employeur *renseigne dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes*

*obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ».*

Notons que l'employeur n'est pas le seul à pouvoir modifier le passeport du salarié.

En effet, toujours en vertu du nouvel article L4141-5 du Code du travail, il est précisé que « Les *organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités* » et que « *Le travailleur peut également inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative* ».

La multitude des acteurs nous permet fortement d'envisager une dématérialisation du passeport de prévention afin de faciliter son remplissage.

Se pose alors naturellement la question de l'étendue des informations personnelles du salarié aux quelles chacun aura accès ?

En outre, il est impossible à ce jour d'apporter une quelconque réponse aux questions suivantes :

- ▶ Quelle sera la sanction encourue par l'employeur ne renseignant pas les formations effectuées par son salarié au sein du passeport de prévention ?
- ▶ Comment assurer la transmission entre employeurs du passeport de prévention des salariés ?
- ▶ Mise en place d'une plateforme commune ?

La mise en place d'un tel passeport comporte en elle un certain nombre de dérives qui devront être prises en compte par les modalités de mises en œuvre.

---

## **2. LE PASSEPORT DE PRÉVENTION, UNE MISE EN PLACE SANS RISQUE ?**

Le passeport de prévention a pour particularité de suivre la personne du salarié et ainsi de traduire son niveau de formation en santé et sécurité au travail.

Or, nul ne fait de doute que la formation présente un coût pour l'entreprise. Ceci explique d'ailleurs pourquoi, de manière générale, de nombreuses entreprises y sont réticentes en dépit des avantages qu'elles pourraient en tirer (amélioration de la productivité, du bien être au travail, qualité du management...).

Ainsi, la mise en place du passeport de prévention présente le risque de survenance d'une certaine discrimination à l'embauche liée au niveau de formation en santé et sécurité des candidats (originellement du devoir de l'entreprise).

Les entreprises pourraient alors, exiger des candidats à leurs offres d'emploi, une formation en santé et sécurité concrète afin de se dédouaner d'une partie de leurs obligations en la matière (la formation santé et sécurité du futur salarié étant alors écourtée).

Notons néanmoins que la probabilité de survenance d'un tel risque dépend fortement de l'emploi envisagé :

▶ Si l'emploi envisagé requiert d'importantes qualifications professionnelles et/ou engendre de grandes responsabilités (*ex : responsable, directeur, manager*) : dans ces cas, le contenu du passeport de prévention n'a aucune vocation à jouer.

En effet, ce sont des postes clés pour l'entreprise qui cherche des profils particuliers voire rares. Investir dans leur formation n'est pas un frein à leur embauche !

▶ Si l'emploi envisagé ne requiert pas ou quasi-pas de qualifications professionnelles (*ex : serveur polyvalent*) : dans ce cas, le contenu du passeport de prévention pourrait avoir un rôle à jouer. En effet, il arrive alors fréquemment que le recruteur soit contraint de choisir son futur salarié parmi des candidatures qu'il juge équivalentes.

Un passeport de prévention complet pourrait alors devenir un avantage concurrentiel pour le demandeur d'emploi !

Ce constat pourrait alors pousser de nombreux salariés à investir dans leur formation santé et sécurité au travail... Le coût de cette dernière finirait alors, en pratique, par être supportée par le salarié et non par l'employeur !

*Notons néanmoins que le raisonnement exposé ci-dessus n'est pas automatique ! Son but est simplement de mettre en lumière les risques que pourrait engendrer la mise en place non encadrée du passeport de prévention.*

### **3. LE PASSEPORT DE PRÉVENTION : UNE NOUVELLE SOURCE DE PREUVE ?**

Pour rappel le passeport de prévention retrace l'ensemble des formations en santé et sécurités suivies par le salarié.

Inversement, si le salarié n'a bénéficié d'aucune formation en la matière, son passeport sera vierge !

Il en découle une nouvelle possibilité pour le salarié d'apporter la preuve que son employeur n'a pas rempli ses obligations légales.

Ainsi, en matière de harcèlement moral, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le passeport de prévention facilitera la preuve du salarié quant à l'absence d'action de prévention des risques par l'employeur !

<https://www.village-justice.com/articles/sante-travail-creation-passeport-prevention-validee,39895.html>

DECRET N° 2022-680 DU 26 AVRIL 2022 RELATIF AUX MESURES VISANT A ASSURER UNE REPARTITION EQUILIBREE DE CHAQUE SEXE PARMIS LES CADRES DIRIGEANTS ET LES MEMBRES DES INSTANCES DIRIGEANTES, JO DU 26  
DECRET N° 2022-487 DU 5 AVRIL 2022 RELATIF AU CAHIER DES CHARGES DU DEPLOIEMENT ET DU FONCTIONNEMENT DU PORTAIL NUMERIQUE DE CONSERVATION DU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET AUX STATUTS DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE DU PORTAIL, JO DU 6  
LOI N° 2022-401 DU 21 MARS 2022 VISANT A AMELIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE, JO DU 22  
DECRET N° 2022-395 DU 18 MARS 2022 RELATIF AU DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET AUX MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL PAR LES OPERATEURS DE COMPETENCES, JO DU 20  
DECRET N° 2022-243 DU 25 FEVRIER 2022 RELATIF AUX MESURES VISANT A SUPPRIMER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE PREVUES PAR L'ARTICLE 13 DE LA LOI VISANT A ACCELERER L'EGALITE ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE ET PAR L'ARTICLE 244 DE LA LOI N° 2020-1721 DU 29 DECEMBRE 2020 DE FINANCES POUR 2021, JO DU 26  
LOI N° 2021-1774 DU 24 DECEMBRE 2021 VISANT A ACCELERER L'EGALITE ECONOMIQUE ET PROFESSIONNELLE DITE LOI RIXAIN, JO DU 26  
DECRET N° 2021-1784 DU 24 DECEMBRE 2021 RELATIF AUX BILANS SIMPLIFIES D'EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE, JO DU 26  
LOI N° 2021-1018 DU 2 AOUT 2021 POUR RENFORCER LA PREVENTION EN SANTE AU TRAVAIL, JO DU 3  
ARRETE DU 28 JUIN 2021 RELATIF AUX SECTEURS D'ACTIVITE ET AUX EMPLOYEURS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU BONUS-MALUS, JO DU 30  
DECRET N° 2021-346 DU 30 MARS 2021 PORTANT DIVERSES MESURES RELATIVES AU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE, JO DU 31  
LOI N° 2020-1721 DU 29 DECEMBRE 2020 DE FINANCES POUR 2021, ART.244, JO DU 30