

25, rue de Lübeck  
75116 PARIS

Tél : 01.53.70.10.40

Fax: 01.53.70.10.41

E-mail: [JEB@elberry-avocat.com](mailto:JEB@elberry-avocat.com)



- Me Jamila EL BERRY
- Avocat a la cour
- **DOCTEUR EN DROIT PRIVE**
- CHARGÉE DE CONFÉRENCE UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON LA SORBONNE
- **CERTIFICAT DE MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**
- **ESC DIJON BOURGOGNE**

# LE PASSEPORT PREVENTION

---

Jamila EL BERRY - JEB Avocats

---

copyright JEB AVOCATS

# Sommaire

## 1. LE CADRE LEGAL DU PASSEPORT PREVENTION

- i) Quels fondements légaux ?
- ii) Quelle dimension de l'obligation de formation de l'employeur ?
- iii) Quels objectifs et quels enjeux ?
- iv) Quelles articulations avec le passeport d'orientation, de formation et de compétences ?

## 2. QUELLES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ?

- i. Quel formalisme et quelle traçabilité ?
- ii. Quel degré de confidentialité des informations dans le passeport ? Quels droits d'accès ? Quelle protection des données personnelles ?
- iii. Quelles responsabilités en cas d'absence de mise en place du passeport de prévention ?

## 3. QUELLES MODALITES D'ELABORATION ?

- i. Quelles sont les personnes-ressources en charge du contenu ?
- ii. Quel pilote pour gérer le fonctionnement du passeport prévention ?
- iii. Quels contenus ? Quels choix de formations ?
- iv. Quels diplômes ? Quid des formations dispensées à l'étranger ?
- v. Quelle périodicité dans la mise à jour et les recyclages ?



## 1. CADRE LÉGAL

**Quels fondements légaux ?**

**Quelle dimension de l'obligation de formation de l'employeur ?**

**Quels objectifs et quels enjeux ?**

**Quelles articulations avec le passeport d'orientation, de formation et de compétences ?**

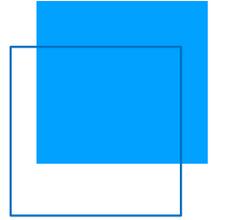
## II- L'ALIMENTATION DU PASSEPORT PREVENTION



L'article 6 de la loi n°2021-1018 du 02 août 2021 du 02 août 2021 a introduit dans le Code du travail l'article L4141-5 qui prévoit le passeport prévention.

- ➔ Cet article définit le contenu du passeport prévention.
- ➔ Il détermine également les personnes qui peuvent l'alimenter.

# 1. LES FONDEMENTS LEGAUX



- ➔ L 4121.1 CT
- ➔ L 4121.2 CT
- ➔ L 4141.1 CT
- ➔ L 4141.2 CT
- ➔ L 4145.1 CT
- ➔ L. 6323-8 CT

# 1. LES FONDEMENTS LEGAUX

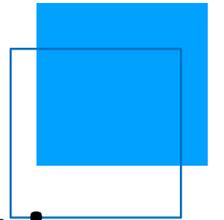


## Création du passeport prévention

→ La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail a inséré dans le Code du travail au sein de **l'article L4141-5**.

→ Décret n° **2022-1712** du 29 décembre 2022 ( décret publication passeport prévention)

## 1. LES FONDEMENTS LEGAUX



**Art. L4121-2 du C. trav. →** les actions d'information et de **formation** figurent parmi « [...] *les mesures nécessaires [que doit prendre l'employeur] pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

# 1. LES FONDEMENTS LEGAUX

**Création du passeport prévention** → La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail a inséré dans le Code du travail **l'article L4141-5**. Ce texte prévoit :

- Les personnes qui peuvent intervenir pour renseigner le passeport prévention :
- 1) **L'employeur**, lorsqu'il est à l'initiative des formations relatives à la santé et la sécurité au travail dispensées au salarié.
  - 2) **Les organismes de formation**, lorsque les formations ont été dispensées par eux aux salariés.
  - 3) Le **travailleur**, lorsque les formations ont été dispensées à son initiative ( RGPD).
  - 4) Les **demandeurs d'emploi**.

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?



**Tout au long de l'exécution du contrat de travail.**

**L'entreprise devra se ménager la preuve de ses efforts en la matière (propositions écrites et réponses du salarié) ».**

**Ainsi, l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures pour y remédier ainsi que d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité (C. trav., art. L. 4141-1 et C. trav., art. L. 4141-2).**

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?

Tout employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L. 6321-1 C. trav.), et même si ceux-ci ne demandent pas à bénéficier de formations.

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?

### L'objet de l'obligation de former les salariés à la sécurité

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes travaillant dans l'établissement.

Elle a pour but :

- D'expliquer à chaque travailleur l'origine des risques et l'utilité des mesures de prévention prescrites ;
- D'enseigner que le geste « sécurité » est un élément indissociable du geste « production ».

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?

### L'objet de l'obligation de former les salariés à la sécurité

La formation constitue l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques professionnels établi chaque année par le chef d'établissement et soumis au CSE.

Les formations sécurité portent sur :

Les conditions de circulation des engins et personnes,

Les conditions d'exécution du travail,

Les dispositions à prendre en cas d'accident,

Les formations consécutives à un accident grave.

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?

### L'objet de l'obligation de former les salariés à la sécurité

B- La mise en œuvre par une organisation et des moyens adaptés

L'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée (à la nature des risques encourus) en matière de sécurité (C. trav., art. L. 4141-2). Elle doit être adaptée au niveau du salarié (formation, expérience professionnelle, qualification) et répétée régulièrement.

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION ?

- **Cass. soc. 8 juillet 2020, n°19-12.105**
- Salarié : 33 ans dans l'entreprise. Aucune formation.
- L'absence totale de formation pendant une longue période constitue un manquement de l'employeur à ses obligations;
- Et que l'absence de sollicitation du salarié pour bénéficier de formation(s) ne saurait exonérer l'employeur de l'obligation de formation qui lui incombe, et qui relève de sa seule initiative.

**Les juges ont déclaré inopérants les motifs suivants :**

- 1° le salarié occupe sans problème l'emploi pour lequel il a été formé lors de son embauche**
- 2° cet emploi n'a pas évolué**
- 3° le salarié n'a formulé aucune demande individuelle de formation (notamment dans le cadre de son DIF)**
- 4° le salarié n'a pas essuyé de refus après des demandes de formation répétées**
- 5° le salarié a bénéficié d'une promotion au cours de sa carrière**

Pour des salariés ayant :

Cour Cass. 13 juin 2019, n° 17-31295 : 13 ans d'ancienneté, 1 formation

Cour Cass 12 septembre 2018, n°16-24152 et n°17-14257 :

30 ans ancienneté, 2 formations

20 ans ancienneté, aucune formation

Cour Cass 5 juillet 2018, n° 16-19895 : 31 ans ancienneté, 17 formations de courte durée non qualifiantes

Cour Cass 5 juillet 2018, n° 16-19895 : 22 ans d'ancienneté, 6 heures et demie de formation

Cour Cass. Soc. 20 septembre 2017, n°16-10567 : 25 ans d'ancienneté, aucune formation.

Cour Cass 31 mai 2017, n° 16-11191 : 22 ans d'ancienneté, pas de formation adaptée

Cour Cass 21 avril 2017, n° 15-28640 : 24 ans d'ancienneté, aucune formation

Cour Cass 30 novembre 2016, n°15-15162 et 15-15185 : 30 ans d'ancienneté, aucune formation

Cour Cass 7 juillet 2016 n° 15-10542 : 41 ans d'ancienneté, aucune formation

Cour, Cass, Soc, 9 décembre 2015, N° 14-20377 :

Cour. Cass. Soc. 24 septembre 2015, n°14-10410 : 16 ans d'ancienneté, 1 jour de formation

Cour. Cass. Soc. 23 septembre 2015, N°14-15647 : 23 ans d'ancienneté, aucune formation.

Cour cass. Soc. 24 juin 2015, n° 13-28784, n° 13-28460 :

27 ans d'ancienneté, une demi-journée de formation

36 ans d'ancienneté, aucune formation

Cour cass. Soc. 12 février 2014, n° 12-25049: 18 ans d'ancienneté, 5 jours de formation

Cours cass. Soc. 13 novembre 2014, n° 13-22786 : 16 ans d'ancienneté, aucune formation

Cour cass. Soc. 5 juin 2013, n° 11-21255 : 17 ans d'ancienneté, aucune formation

## 2. QUELLE DIMENSION DE L'OBLIGATION DE FORMATION?



- En cas de contentieux, le passeport pourra être utile pour démontrer qu'ils ont correctement formé leurs salariés par rapport aux missions qui leur ont été confiées.
- Le passeport a aussi pour but d'éviter que les formations et certifications obligatoires ne soient dispensées de manière redondantes à chaque changement d'employeur.
- Avant de se dispenser d'organiser une formation obligatoire, le nouvel employeur devrait s'assurer de la qualité de l'action de formation antérieure, inscrite au passeport.

## Quelles articulations avec le passeport d'orientation, de formation et de compétences ?

L'article L 4141-5 apporte une précision sur l'articulation entre le passeport prévention et le passeport d'orientation.

Lorsque le travailleur « dispose d'un passeport d'orientation de formation et de compétences », le passeport de prévention y est intégré.

La disposition précise à son dernier alinéa que « *les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur sont déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire.* »



## **1. QUELLES MODALITES DE MISE EN OEUVRE ?+LÉGAL**

**Quelles sont les personnes-ressources en charge du contenu ?**

**Quel pilote pour gérer le fonctionnement du passeport prévention ?**

**Quels contenus ? Quels choix de formations ?**

**Quels diplômes ? Quid des formations dispensées à l'étranger ?**

**Quelle périodicité dans la mise à jour et les recyclages ?**

# Sommaire

## **2. QUELLES MODALITES D'ELABORATION ?**

- 1. Quelles sont les personnes-ressources en charge du contenu ?**
- 2. Quel pilote pour gérer le fonctionnement du passeport prévention ?**
- 3. Quels contenus ? Quels choix de formations ?**
- 4. Quels diplômes ? Quid des formations dispensées à l'étranger ?**
- 5. Quelle périodicité dans la mise à jour et les recyclages ?**

## Quelles sont les personnes-ressources en charge du contenu ?



-Les travailleurs et les demandeurs d'emploi qui le souhaitent pourront l'activer.

Ils pourront également l'alimenter de certifications et formations acquises durant leur carrière et suivies à leur initiative.

Ils pourront aussi bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis de formation en matière de santé et sécurité au travail .

-Les employeurs pourront, à travers un dispositif dédié, y déclarer, centraliser et améliorer leur suivi de toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leur initiative aux employés .

-Enfin, les organismes de formation, pourront y renseigner les compétences acquises pendant les formations dispensées par eux aux travailleurs en matière de santé et sécurité au travail .

## Quel est le contenu précis de ce passeport ?

-« Il englobe :

- les données relatives à l'identification de l'employeur, de l'organisme de formation, du titulaire du passeport de prévention ;
- - les données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par son titulaire dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- - les certificats en santé et sécurité au travail obtenus par son titulaire et recensés dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences.
- Les formations peuvent avoir été réalisées en interne (au sein de l'entreprise y compris à l'étranger) ou encore en externe via des organismes de formation
- Le passeport contiendra dans un premier temps les formations « aisément » transférables (d'une entreprise à une autre), ce qui recouvre les formations en santé-sécurité visées par le Code du travail (réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne).

## Quel est le contenu précis de ce passeport ?

-Cela viserait :

- les formations obligatoires et spécifiques en santé et sécurité visées par le Code du travail (amiante, travaux hyperbare, travaux en hauteur ...) à l'exception des formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution ;
- des « formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes nécessitant l'habilitation par l'employeur comme le risque pyrotechnique (et non l'habilitation elle-même).

## Quel est le contenu précis de ce passeport ?

- L'alimentation du passeport de prévention : pas les formations qui ont été dispensées antérieurement à la mise en œuvre effective de ce dispositif.
- Le travailleur conservera néanmoins la faculté d'y intégrer ces formations suivies antérieurement.
- L'employeur pourra activer un espace d'information réservé à lui seul et à son délégataire.
- Il sera alerté via cet espace de la réalisation des formations confiées à des organismes externes.

## Quel est le contenu précis de ce passeport ?

- ❑ Pour les formations débouchant sur une certification, l'alimentation par l'organisme certificateur du passeport d'orientation, de formation et de compétences du salarié entraînera celle du passeport de prévention.
- ❑ Il reviendra aux organismes de formation d'informer l'employeur, par tout moyen, qu'ils ont effectivement alimenté le passeport.
- ❑ La notification électronique automatique ne vise que les formations organisées à l'initiative de l'employeur.
- ❑ Le salarié sera également informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification par le biais d'une notification électronique.
- ❑ L'employeur peut conserver les supports utilisés actuellement afin de justifier de la réalisation des formations en cas de contrôle.

# Sommaire

## 3. QUELLES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ?

- i. Quel formalisme et quelle traçabilité ?
- ii. Quel degré de confidentialité des informations dans le passeport ? Quels droits d'accès ? Quelle protection des données personnelles ?
- iii. Quelles responsabilités en cas d'absence de mise en place du passeport de prévention ?

## Quel formalisme ? Quelle traçabilité ?



- ❑ Sur la traçabilité : « Ce nouveau service sera à l'usage exclusif des titulaires d'un Compte personnel de formation (CPF) actif et sera utilisable de façon sécurisée via France Connect.
- ❑ Les informations préchargées seront à valeur probante, traçables et garanties par la Caisse des Dépôts ».

## Quel est le degré de confidentialité des informations contenues dans le passeport ?



- ❑ « Conformément à l'article L. 6323-8 du Code du travail, est autorisée la création, par le ministre chargé de la formation professionnelle, d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation » (SI-CPF).
- ❑ Ce traitement automatisé est mis en œuvre et géré par la Caisse des dépôts et consignations.

## Quel est le degré de confidentialité des informations contenues dans le passeport ?



- ❑ La politique de protection des données à caractère personnel est destinée à l'ensemble des visiteurs du site « [passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](http://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr).
- ❑ Elle décrit quels types de données à caractère personnel le Ministère du Travail et la Caisse des dépôts et consignations en qualité de responsables conjoints de traitement, peuvent être amenés à collecter ainsi que la manière dont ils peuvent être amenés à les utiliser dans le cadre de la gestion du site « [passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr](http://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr)

## Quel est le degré de confidentialité des informations contenues dans le passeport ?

- ❑ Le recueil des données à caractère personnel sont réalisées dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après, le RGPD), ainsi que la loi n°78-17 « Informatique, Fichiers et Libertés » du 6 janvier 1978.
- ❑ L'accès aux données à caractère personnel est strictement limité aux personnes habilitées en raison de leurs fonctions et qui sont tenus par une obligation de confidentialité.

## Quels droit d'accès ??

- Le passeport de prévention est un outil géré par le salarié. Il lui appartiendra d'apprécier ce qu'il rend consultable par l'employeur.
- Il pourra autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel (C. trav., art. L. 4141-5).
- Le salarié pourra également y inscrire les formations suivies de sa propre initiative.

## Quels droit d'accès ??

- ❑ « Le salarié peut donner son accord pour un accès, total ou partiel, par son employeur, au passeport le concernant, ou lui refuser cet accès. Les modalités de cet accord et les conditions de cet accès sont précisées par arrêté du ministre chargé du travail. »
- ❑ un arrêté est nécessaire pour préciser les modalités de l'accord du salarié pour un accès total ou partiel ou encore un refus d'accès de son employeur au passeport le concernant.
- ❑ Cette disposition (et cette faculté) ne visera donc que l'accord du salarié et non l'ensemble des parties prenantes (et donc l'employeur).

## Quelles responsabilités en cas d'absence de mise en place du passeport de prévention ?

- ❑ « En cas d'infraction à l'obligation de formation à la sécurité, le chef d'entreprise encourt une amende de 10 000 euros.
- ❑ En cas de récidive d'un an ( prison) et de 30 000 euros d'amende.
- ❑ Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés dans l'entreprise (C. trav., art. L. 4741-1).
- ❑ L'employeur pourra être reconnu coupable de blessures ou d'homicide involontaire en cas ATMP s'il est établi que l'absence de formation à la sécurité a été l'une des causes de l'accident.
- ❑ Enfin, au niveau civil, en cas d' ATMP, l'absence de formation à la sécurité des salariés pourra permettre de caractériser la faute inexcusable de l'employeur .

# Merci de votre attention !!

25, rue de Lübeck  
75116 PARIS

Tél : 01.53.70.10.40

Fax : 01.53.70.10.41

E-mail: [JEB@elberry-avocat.com](mailto:JEB@elberry-avocat.com)



- Me Jamila EL BERRY
- Avocat a la cour
- **DOCTEUR EN DROIT PRIVE**
- CHARGÉE DE CONFÉRENCE UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON LA SORBONNE
- **CERTIFICAT DE MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**
- ESC DIJON BOURGOGNE