



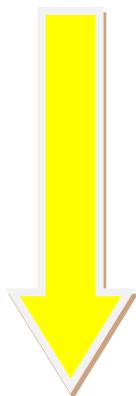
HEBDO

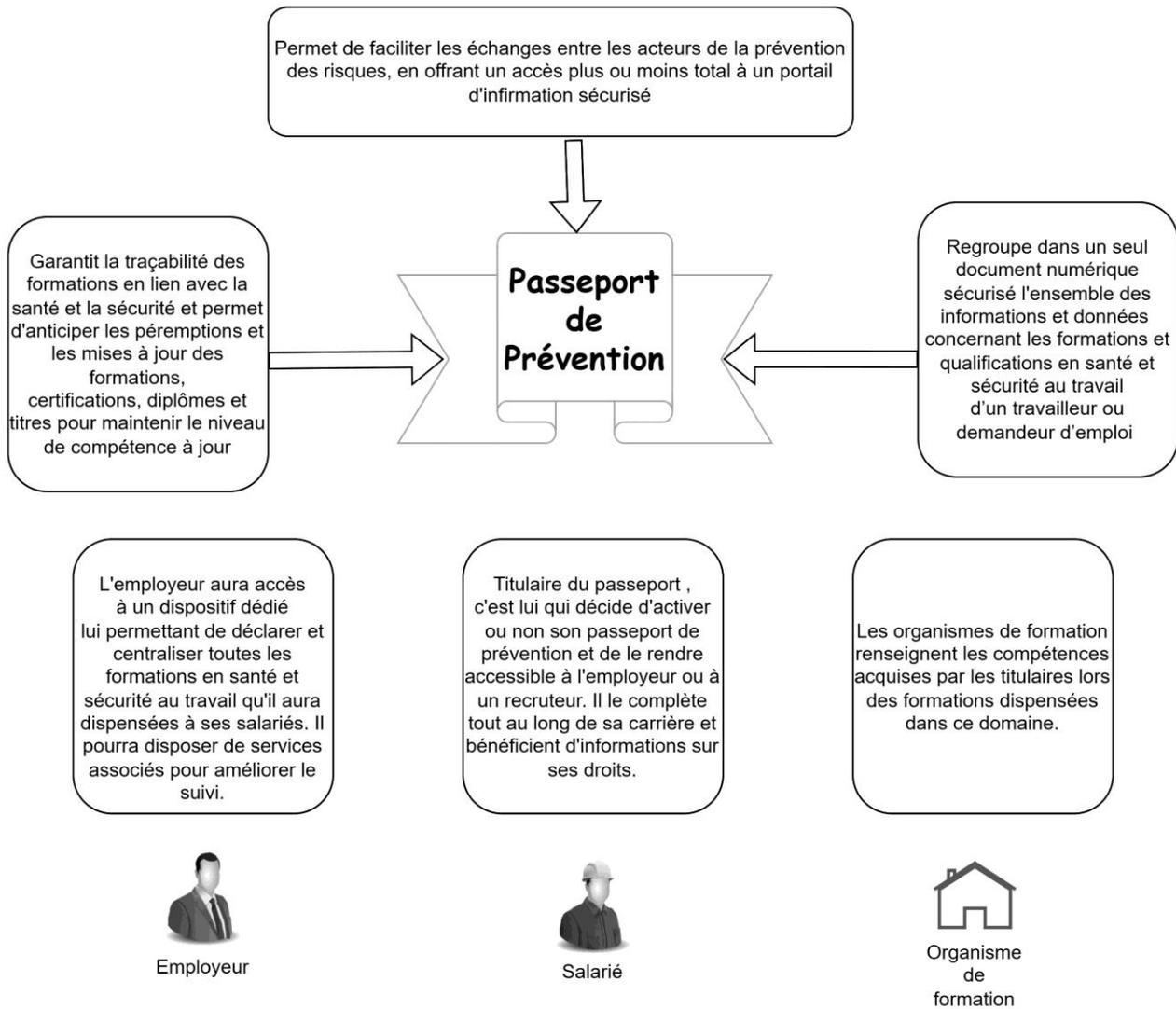
UTILISER LE PASSEPORT PRÉVENTION POUR OPTIMISER LA SÉCURITÉ

Le Code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels : il doit notamment assurer une formation des travailleurs à la sécurité.

Afin de renforcer la prévention des risques, la loi santé du 2 août 2021 a institué un passeport de prévention ouvert à tous les travailleurs, y compris les stagiaires, les intérimaires et les demandeurs d'emploi. Il est intégré à la plateforme numérique dédiée au passeport d'orientation, de formation et de compétences et sera également géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Ce passeport de prévention est un outil au service des employeurs, des salariés et des centres de formation, destiné à faciliter la circulation des informations relatives aux formations suivies, aux compétences acquises et aux certificats ou titres obtenus.





Obligations réglementaires

Obligation des employeurs

Le passeport de prévention a pour objet de regrouper l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et la sécurité au travail et d'éviter ainsi les formations surabondantes ou redondantes.

Le passeport de prévention est un outil géré par le salarié : c'est à ce dernier d'apprécier ce qu'il rend consultable, ou communicable à un employeur ou à son délégataire.

Il s'agit d'un document nominatif et géré exclusivement par son titulaire. Le salarié est donc libre de rendre son contenu consultable ou non par l'employeur, notamment sur les formations qu'il a suivies de sa propre initiative.

Même si le salarié oppose à l'employeur un refus d'accès à son passeport de prévention, l'employeur a l'obligation, pour les formations qu'il a organisées ou financées, de renseigner les attestations de formation, de diplômes, de titres ou de certificats obtenus par le salarié.

À cette fin, il disposera d'un accès dédié qui lui offrira la possibilité de verser des informations sans pouvoir prendre connaissance du contenu du passeport de prévention du salarié si ce dernier ne lui en a pas ouvert l'accès.

Obligations des organismes de formation

Lorsque la formation est assurée par un organisme de formation externe chargé par l'employeur des formations en lien avec la sécurité des salariés, c'est en principe à cet organisme d'alimenter le passeport.

Les organismes de formation ont l'obligation de renseigner, sur le passeport de prévention, les formations qu'ils dispensent. Ils doivent notamment verser l'attestation de suivi de formation et, le cas échéant, le certificat de réussite.

Pour les formations débouchant sur une certification en santé et sécurité au travail, la délivrance par l'organisme certificateur d'un titre, d'une formation qualification, et la reconnaissance de compétences du salarié (habilitation, capacité de conduite) entraînent automatiquement l'alimentation du passeport de prévention. Les organismes de formation et organismes certificateurs ont l'obligation d'informer l'employeur, par tout moyen, des formations dispensées à sa demande. Cette information se fait par la mise en place d'un système de notification sur l'espace employeur.

Le salarié est également informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification par le biais d'une notification électronique.

Toutefois l'employeur doit personnellement veiller à ce que le contrat de formation passé avec le centre de formation comporte bien une obligation, mise à la charge de l'organisme de formation, de procéder à l'alimentation des mentions nécessaires.

Cette vérification relève de sa responsabilité.

Bonnes pratiques

Négocier, lors de l'embauche du salarié, l'accès à son passeport de prévention

Les informations enregistrées dans le passeport de prévention sont utiles pour l'employeur car elles permettent de vérifier que le salarié possède une compétence particulière en matière de sécurité (titulaire d'un CACES ou d'une habilitation électrique par exemple).

Dès lors, il est important de discuter avec le salarié des conditions dans lesquelles l'employeur ou son délégataire (DRH, par exemple) pourra avoir un accès total ou partiel au passeport, et ce, afin d'optimiser le parcours du salarié dans l'entreprise.

Faire du passeport prévention un outil de gestion de la sécurité

Ainsi, en autorisant l'accès total à son passeport, le salarié pourra valoriser son parcours de formation à la sécurité auprès de son employeur ou d'un recruteur.

Pour l'employeur, l'accès (même limité à l'accès dédié) permettra de déclarer et de centraliser toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à ses salariés. En outre, le passeport de prévention lui offrira des services permettant d'en améliorer le suivi. Il permet ainsi d'anticiper les dates de péremption et de recyclage des titres, certificats, etc.

Mauvaises pratiques

Ne pas renseigner les informations relatives aux formations dispensées ou financées par l'entreprise

Il s'agit d'une obligation légale : l'employeur est tenu de renseigner dans le 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.

Cela ne devrait pas poser de difficulté lorsque la formation a été gérée et organisée en interne. Mais cette obligation vise aussi les formations assurées par un centre de formation extérieur. L'employeur doit impérativement veiller à ce que les informations soient renseignées par le centre de formation.

À défaut de respecter cette obligation de verser les éléments d'information relatifs aux formations qu'il dispense, organise ou finance au profit des salariés en matière de sécurité, l'employeur s'expose à une sanction pénale. En effet, ce manquement s'inscrit dans la violation de son obligation de formation, sanctionnée par le Code du travail d'une amende pouvant aller jusqu'à 10 000 euros.

Textes officiels

C. trav., art. L. 4141-5 (passeport de prévention), L. 4741-1 (sanction pénale)

Décret n° 2022-1712, du 29 décembre 2022, relatif à l'approbation de la délibération du Comité national de prévention et de santé au travail du conseil d'orientation des conditions de travail fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à disposition de l'employeur

https://www.editions-tissot.fr/doc/gst/gst_fiche/utiliser-le-passeport-prevention-pour-optimiser-la-securite-17685