

Passeport de prévention

Propositions des partenaires sociaux

Le document relatif au passeport de prévention présenté par les partenaires sociaux le 24 juin 2022 au CNPST a fait l'objet d'un consensus¹ des membres votants du CNPST au sens de l'article R.4641-8 du code du travail. Il a été décidé, lors de ce dernier CNPST, de l'ajuster dans les meilleurs délais pour prendre en compte les remarques juridiques faites par la DGT.

L'ANI du 9 décembre 2020 prévoit la création d'un passeport de prévention pour les salariés en particulier pour éviter « les formations surabondantes et parfois même redondantes » tout en rappelant l'importance du sujet de la formation dans la démarche de prévention des risques professionnels.

La loi du 2 août 2021 est venue préciser les modalités de déploiement du passeport de prévention au-delà de ce qu'avaient prévu les partenaires sociaux en prévoyant que le passeport prévention soit intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences lui-même intégré au système d'information du compte personnel de formation. C'est à ce titre que la Caisse des dépôts et consignations (CDC) assurera la gestion du passeport de prévention à l'instar du passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Par ailleurs, la loi a modifié les objectifs visés par l'ANI et l'esprit de ce dispositif en conduisant à faire du passeport de prévention une nouvelle obligation pour les employeurs.

C'est dans ce contexte contraint et pour répondre à une demande de la loi du 2 août 2021 que les partenaires sociaux membres du CNPST sont amenés à proposer « les modalités de mise en œuvre du passeport prévention et de sa mise à disposition de l'employeur ».

Les documents de la caisse des dépôts et consignations présentés lors du CNPST sont un appui aux travaux des partenaires sociaux et leur fournissent quelques repères :

- Le passeport d'orientation, de formation et de compétences serait effectif fin 2022 avec des évolutions fonctionnelles en 2023 et 2024,
- Le passeport prévention se matérialisera d'abord par un site d'information livré en octobre 2022 puis par une ouverture effective en avril 2023. Cette situation implique :
 - une mise en œuvre progressive de ce dispositif tant sur son architecture que sur son contenu (périmètre des formations visées),
 - une progressivité, en parallèle, des exigences qui pourront être demandées aux employeurs,
 - de prendre en compte la question de compatibilité technique des échanges d'informations entre les entreprises, les organismes de formation, et le site Passeport formation; cette compatibilité ne pourra pas être immédiate pour toutes les entreprises ou OF car devra nécessiter des développements informatiques permettant un flux machine to machine

¹ Abstention de la CGT

Au regard des différentes questions posées aux partenaires sociaux pour la mise en place du passeport de prévention, ces derniers retiennent les orientations suivantes :

1/ Le passeport de prévention **devra rester un outil au service des employeurs et des salariés** ; il doit faciliter **la circulation entre eux de l'information sur** les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

Dans cette logique, **le passeport ne doit pas** :

- Être un moyen de contrôle des compétences des salariés.
- Constituer un prérequis obligatoire à tout recrutement des salariés.
- Avoir pour finalité d'être un outil de contrôle des formations dispensées par l'employeur. Comme ce dernier renseigne le passeport de prévention, la priorité devra être donnée à un accompagnement de ces derniers, en particulier pour les TPE/PME.
- L'employeur reste libre de garder les supports qu'il utilise actuellement pour justifier de la réalisation des formations en cas de contrôle.
- Être confondu avec les droits du salarié attachés au CPF même s'il est intégré dans le même système d'informations. L'utilisation des droits CPF acquis par les salariés reste à l'unique appréciation de ces derniers.

2/ Les parties intéressées au passeport de prévention

- Les titulaires du passeport de prévention.

Au titre des articles L. 4141-5 et L. 4111-5 du code du travail, le passeport de prévention vise les travailleurs et les demandeurs d'emploi.

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

- Les données que l'employeur n'y a pas versées dans le passeport,
- les formations que le titulaire du passeport a suivies de sa propre initiative et telles que visées au 4/ du présent document.

Les modalités et conditions d'accès au passeport seront fixées par arrêté (dont l'accord total, l'accord partiel, ou le refus d'accès)

- Les employeurs ou leurs délégataires.

- Plusieurs situations sont à distinguer selon le statut juridique de l'employeur : l'entreprise de droit commun, les entreprises de travail temporaire, les entreprises étrangères intervenant en France.
- Pour optimiser la visibilité de l'employeur sur les formations qu'il a dispensées ou fait réaliser par un organisme de formation, l'employeur pourra activer un espace dédié d'information auquel seul lui ou son délégataire pourra accéder.

- Les organismes de formation qui ont l'obligation de renseigner le passeport prévention pour les formations qu'ils dispensent (*article L. 4141-5 CT alinéa 1^{er} dans sa version applicable au plus tard au 1^{er} octobre 2022*)

- Lorsqu'une formation est assurée par un organisme de formation externe à l'entreprise, cet organisme alimente le Passeport de prévention du titulaire pour la formation qu'il aura assurée. Cette alimentation portera notamment sur l'attestation de suivi de formation, ou le cas échéant sur le certificat de réussite.
- Pour les formations débouchant sur une certification, l'alimentation par l'organisme certificateur du passeport d'orientation, de formation et de compétences du salarié entrainera l'alimentation, par ricochet, du passeport de prévention.
- Dans ce cadre, les organismes concernés informeront l'employeur par tout moyen qu'ils ont effectivement alimenté le passeport. Cela se traduira par la mise en place d'un système de notification automatique sur l'espace dédié visé *supra*.
- Le salarié est aussi informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification par le biais d'une notification électronique.

3/ Le périmètre du contenu du passeport de prévention est composé :

- Des attestations, certificats et diplômes dispensés en interne au sein de l'entreprise, y compris à l'étranger ou en externe par le biais d'organisme de formation.

Ces attestation, certificat ou diplôme permettent de s'assurer de la bonne réalisation de la formation dans les conditions fixées par la réglementation du code du travail ou garanties par tout autre dispositif de validation.

- D'informations recensées dans le passeport qui relèvent de 5 catégories :
 1. Les données relatives à l'identification de l'employeur ;
 2. Les données relatives à l'identification de l'organisme de formation ;
 3. Les données relatives à l'identification du titulaire du passeport de prévention ;
 4. Les données relatives aux attestations, certificats et diplômes obtenus par le titulaire du passeport de prévention dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
 5. Les certificats en santé et sécurité au travail obtenus par le titulaire du passeport de prévention et recensées dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences mentionné au second alinéa du II de l'article L. 6323-8 du code du travail. Les informations recensées dans le passeport de prévention seront fixées par arrêté

4/ Le passeport doit se développer de **façon progressive** dans la mesure où il ne pourra pas intégrer d'emblée l'ensemble des « attestations, certificats et diplômes »

Il est donc proposé d'intégrer dans un premier temps les **formations transférables** c'est-à-dire des formations qui peuvent être transférées aisément d'une entreprise à une autre, ce qui vise les **formations en santé-sécurité visées par le code du travail et réalisées par des organismes de formation externes ou réalisées en interne par l'entreprise.**

Ces premières formations viseront dans un premier temps les **formations obligatoires spécifiques au titre du code du travail** (Amiante, Travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur ...), exceptées les formations liées à la prise de poste de travail et à son évolution, les « Formations non réglementées avec objectif précisé par la réglementation pour des postes qui nécessitent l'habilitation par l'employeur » (CACES, risque pyrotechnique), et pas l'habilitation elle-même.

Dans un objectif de rationalisation/optimisation de la formation professionnelle, l'attestation susvisée doit permettre, lorsque le travailleur le souhaite, de renseigner le nouvel employeur afin de lui permettre d'adapter les formations à mettre en œuvre, en tant que de besoin.

L'alimentation du passeport de prévention ne concerne pas les formations qui ont été dispensées antérieurement à la mise en œuvre effective de ce dispositif. Le travailleur conserve néanmoins la faculté d'y intégrer ces formations suivies antérieurement.

Les partenaires sociaux proposent que le cahier des charges prévoie **une clause de revoyure** qui permettra de faire une évaluation de cette étape de « mise en route » du passeport prévention.