

Janvier 2023 : loi Santé,
publication du décret
Passeport prévention

*Aépect, votre expert habilité et
organisme de formation agréé*

La loi Santé du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail* a prévu la création d'un passeport de prévention au sein duquel doivent être renseignés les attestations de stage, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail. **Le décret du 29 décembre 2022**** (en vigueur le 31 décembre 2022) reprend la **délibération du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPS) du 13 juillet 2022** qui détermine les modalités de mise en œuvre du passeport. Ce comité a également pour mission d'assurer le suivi du déploiement du passeport de prévention.

Les points clés du décret :

- Les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur ont été déterminées par le comité national de prévention et de santé au travail (CNSPT) le 12 juillet 2022 dorénavant approuvés par voie réglementaire avec la publication du décret du 29 décembre 2022. Est encore attendu un arrêté qui précisera les modalités de l'accord du salarié pour un accès, total ou partiel, par son employeur, au passeport le concernant, ou lui refuser cet accès ainsi que les conditions de cet accès.
- Conformément à la loi du 2 août 2021, **le passeport prévention est 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 assurera la gestion du passeport de prévention à l'instar du passeport d'orientation, de formation et de compétences. Les informations préchargées auront valeur probante, seront traçables et garanties par la Caisse des Dépôts.
- Un portail d'information a été ouvert le 5 octobre 2022 et est accessible sur le site : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>
- Calendrier de son déploiement opérationnel :
Avril 2023 : ouverture du passeport de prévention pour les travailleurs
2023/2024 : ouverture progressive du passeport de prévention pour les employeurs, déclaration
2024 : Consultation des passeports de prévention par les employeurs.

Finalités du passeport prévention

- Le passeport de prévention doit être et 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.
- À ce titre, il 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. Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur reste libre de garder les supports qu'il utilise actuellement pour justifier de la réalisation des formations en cas de contrôle.

*La loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » transpose l'accord national interprofessionnel du 10/12/2020 signé par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

** Décret 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 la disposition de l'employeur.

*** L'article L6323-8 du code du travail, repris dans la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, intègre la possibilité pour les usagers d'un Compte personnel de formation (CPF) actif, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences géré par la Caisse des Dépôts et utilisable de façon sécurisée via France Connect. Cet espace personnel devrait être accessible dès 2023 à tous dès l'âge de 15 ans, et après l'activation de son Compte personnel de formation. Le passeport de compétences donnera également accès au passeport de prévention.

Qui doit déclarer ?

Le CNSPT distingue :

- **L'obligation de déclaration de l'organisme de formation** (lorsque l'employeur fait appel à un organisme de formation externe, **sinon l'obligation de déclaration pèse sur lui**) (article L4141-5 du Code du travail). 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 ;
- **L'obligation de déclaration de l'organisme certificateur**. 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 l'alimentation, par ricochet, du passeport de prévention.
- Ces organismes 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. Le salarié sera lui aussi informé de l'alimentation de son passeport par l'organisme de formation ou de certification par le biais d'une notification électronique.

Que déclarer ?

- 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 attestations, certificats ou diplômes 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.
- Les informations recensées dans le passeport 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.
- 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 ». 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.
- Seront intégrées dans un premier temps les **formations facilement transférables d'une entreprise à une autre**. Sont concernées 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 (amiante, travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur...).
- **Ne sont pas concernées : 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.

Le passeport prévention est destiné aux travailleurs et demandeurs d'emploi : cet outil est géré par le travailleur qui apprécie ce qu'il rend consultable et communicable par un employeur ou son délégué.

Quand déclarer ?

- Pour le CNSPT, **l'alimentation du passeport de prévention ne concerne pas les formations dispensées antérieurement à la « mise en œuvre effective » du dispositif.** Le passeport de prévention était censé entrer en application à une date fixée par décret et au plus tard au 1er octobre 2022. Le décret **du 29 décembre 2022 est entré en application depuis le 31 décembre 2022 mais la date d'ouverture du portail aux travailleurs est prévue en avril 2023**, date retenue par le CNPST.
- L'alimentation ne concerne pas les formations antérieures à sa mise œuvre, mais le travailleur conserve la faculté d'y intégrer les formations suivies antérieurement.

Références Code du travail : Article L. 4141-5 Version en vigueur depuis le 1er octobre 2022 Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 6 (VD)

« 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. Les organismes de formation renseignent le passeport selon les mêmes modalités dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail qu'ils dispensent. 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.

Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de 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 prévues à l'article 4 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Un demandeur d'emploi peut ouvrir un passeport de prévention et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations qu'il a suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail. Lorsque le travailleur ou le demandeur d'emploi dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu au second alinéa du II de l'article L. 6323-8 du présent code, son passeport de prévention y est intégré. Il est mis en œuvre et géré selon les mêmes modalités.

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. En l'absence de décision du comité à l'issue d'un délai de six mois à compter de la publication du décret en Conseil d'État prévu au dernier alinéa de l'article L. 4641-2-1, ces modalités sont déterminées par décret en Conseil d'État. Le comité national de prévention et de santé au travail assure également le suivi du déploiement du passeport de prévention.

Conformément au II de l'article 6 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, les quatre premiers alinéas entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022 ».

Le CNPST : rappel

Instance paritaire voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020 et instaurée par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. **Les travaux du CNPST ont porté sur des éléments suivants de la réforme de la santé au travail :**

- Définition de l'offre socle des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et proposition des référentiels et principes d'élaboration du cahier des charges de certification de ces services ;
- Détermination des modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention.

Le Comité National de Prévention et de Santé au Travail a été instauré par décret le 27 décembre 2021 et s'est réuni pour la première fois le 11 janvier 2022

Afin d'alimenter les textes réglementaires, le CNPST devait « déterminer les modalités de mise en œuvre du passeport prévention et de sa mise à disposition de l'employeur », et cela avant la fin juin 2022. Le 12 juillet 2022, les partenaires sociaux ont présenté lors du CNPST leurs orientations sur le passeport de prévention, prévues par la loi du 2 août 2021. Les partenaires sociaux ont adopté le 10 juin 2022 un projet de cahier des charges pour la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), qui a donné lieu au décret du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Loi Santé, rappel

Les 6 objectifs prioritaires figurant dans l'ANI :

- 1 Renforcer la prévention primaire au sein des entreprises
- 2 Définir l'offre de services à fournir aux entreprises et aux salariés
- 3 Développer l'accompagnement par les branches professionnelles
- 4 Mieux accompagner certains publics notamment vulnérables et lutter contre la désinsertion professionnelle
- 5 Améliorer la qualité de vie au travail par l'extension de la négociation annuelle Égalité professionnelle et QVT à la qualité des conditions de travail qui devient la négociation « Égalité pro et qualité de vie et des conditions de travail »
- 6 Réorganiser la gouvernance et le financement de la santé au travail.

Les 4 axes de réforme :

- 1 **Renforcer la prévention au sein des entreprises** et décloisonner la santé publique et la santé au travail : contenu renforcé du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), rôle du CSE, extension des missions des services de santé au travail qui sont renommés « **Services de Prévention et de Santé au Travail** » (SPST) ;
- 2 **Améliorer la qualité du service rendu par les services de santé au travail** en matière de prévention et d'accompagnement, à travers la mise en œuvre d'une procédure de certification pour l'octroi de leur agrément, et d'une révision de leurs règles de tarification. Pour améliorer leur connaissance de l'état de santé des travailleurs, l'accès au dossier médical partagé est ouvert aux médecins du travail et aux infirmiers ;
- 3 **Renforcer l'accompagnement de certains publics, notamment vulnérables, et lutter contre la désinsertion professionnelle** : dans chaque SPST, une cellule sera dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle. La loi améliore et étend le suivi en santé au travail des intérimaires, salariés d'entreprises sous-traitantes ou prestataires comme des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés.
- 4 **Réorganiser la gouvernance de la santé au travail**, en adaptant l'organisation interne aux SPST, en élargissant les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer une partie de ses missions à d'autres professionnels de santé du service et en renforçant le pilotage national. La loi ouvre la possibilité de recourir à des Médecins Praticiens Correspondants (MPC) et consacre le statut de l'infirmier en santé au travail. En ce qui concerne le pilotage national (article 36), un Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST) est institué au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, disposant de compétences étendues (participation au plan santé au travail, à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé au travail ; un décret en Conseil d'État déterminera les missions, composition, organisation et fonctionnement du comité national de prévention et de santé au travail.)

Loi et décrets :

- Loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail ».
- Décret du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition aux visites de pré-reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise.
- Décret du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle.
- Décret du 18 mars 2022 relatif au DUERP modifiant les modalités d'élaboration, de conservation et de mise à disposition des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des élus CSE ainsi que les prises en charge par les OPCO (opérateurs de compétences).
- Décret du 5 avril 2022 relatif au cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail numérique de conservation du DUERP et aux statuts de l'organisme gestionnaire du portail.
- Décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.
- Décret du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail.
- Décret du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.
- Décret du 15 novembre relatif au dossier médical en santé au travail.
- Décret du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail.
- Décret du 29 décembre 2022 relatif à l'approbation de la délibération du CNPST du COCT fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur.