

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 la disposition de l'employeur

[Légifrance](#)-Date de parution :09/01/2023

Conformément à [l'article L. 4141-5 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. 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.

A noter : 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.

Le cas échéant, le passeport de prévention est intégré au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

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 (CNPST), qui doit également en assurer le suivi du déploiement, et approuvées par voie réglementaire.

Ces dispositions entrent en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022.

Cf. [Article 6 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#).

Le législateur a entendu faire de ce dispositif « **passeport de prévention** » une nouvelle obligation pour les employeurs. Dans ce cadre, le décret en date du 29 décembre 2022 porte approbation – pour partie * – de la délibération des partenaires sociaux du CNPST qui détermine les **modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à disposition de l'employeur**.

* N'ont pas été approuvées par voie réglementaire les dispositions suivantes :

- Les « *modalités et conditions d'accès au passeport* » « (dont l'accord total, l'accord partiel, ou le refus d'accès) » ;
- Les « *informations recensées dans le passeport de prévention* ».

Ces dispositions feront l'objet de précisions réglementaires distinctes.

Revenons ici sur les dispositions de la délibération du CNPST en date du 13 juillet 2022 portant sur la proposition relative aux modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à disposition de l'employeur – approuvée, pour partie, par le décret en date du 29 décembre 2022 ; notamment le rôle des différentes parties (1), les catégories d'informations contenues dans le passeport de prévention (2) , le calendrier de sa mise en œuvre (3).

1. Le rôle des différentes parties intéressées au passeport de prévention

Les parties intéressées au passeport de prévention sont les suivantes :

- **Les titulaires du passeport de prévention :**
Le passeport de prévention qui vise les travailleurs et les demandeurs d'emploi, 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 ou encore les formations que le titulaire du passeport a suivies de sa propre initiative.
A noter : 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.
- **Les employeurs ou leurs délégataires :**
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 :**
Ils ont l'obligation de renseigner le passeport prévention pour les formations qu'ils dispensent. 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 entraînera 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. 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.
A noter : La **notification électronique automatique** ne s'applique qu'aux formations organisées à l'initiative de l'employeur.

2. Le périmètre du contenu du passeport de prévention

Le passeport de prévention est composé des informations suivantes :

- 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 attestations, 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.

A noter : Les informations recensées dans le passeport de prévention seront fixées par arrêté.

3. Calendrier de mise en œuvre

Selon la délibération du CNPST, le passeport doit se développer de façon progressive ; c'est pourquoi, les partenaires sociaux proposent 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**, comme les formations : amiante, travaux sous tension, travaux en hauteur, travaux hyperbares, appareils de levage ou équipement de travail mobile auto-moteur ...

Sont donc exclues 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 (tels que le 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.

Pour conclure :

Dans leur délibération du 13 juillet 2022, les partenaires sociaux rappellent que le passeport de prévention doit rester un outil au service des employeurs et des salariés, et faciliter la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

Dès lors, le passeport de formation 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 ;
- 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.

À noter : Ces nouvelles dispositions réglementaires sont entrées en vigueur depuis **le 31 décembre 2022**.

Retrouver le texte officiel sur Légifrance

Voir

aussi

:

- **[DOSSIER](#)**
[La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail - Dossier Complet](#)