



Passeport de prévention

➤ **Cadre général**

Depuis le **16 mars 2026**, l'espace employeur du passeport de prévention est officiellement ouvert.

Ce dispositif s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur (articles L.4121-1 et suivants du Code du travail) et vise à :

- centraliser les formations en santé et sécurité au travail,
- garantir la traçabilité des compétences,
- sécuriser la conformité réglementaire en matière de prévention des risques.

Tout employeur doit désormais déclarer et contrôler les formations santé-sécurité de ses salariés via le portail national dédié.

➤ **Périmètre des entreprises concernées**

- Employeurs

Toutes les entreprises, sans distinction :

- secteur privé et public,
- TPE, PME, ETI, grands groupes,
- aucun seuil d'effectif.

- Salariés concernés

Tout salarié ayant suivi une formation en santé et sécurité au travail.

Il convient de noter que chaque salarié disposera d'un accès individuel à son passeport à compter du 4^e trimestre 2026.

➤ **Obligations opérationnelles de l'employeur**

- Déclaration des formations internes

L'employeur doit déclarer :

- toute formation santé-sécurité dispensée en interne,
- dans un délai de :
 - 6 mois après la fin du trimestre de réalisation,
 - (délai porté exceptionnellement à 9 mois jusqu'au 31 décembre 2026 – période transitoire)

Cela implique la mise en place d'un processus interne de remontée systématique des formations.

- Vérification des formations externes

Les organismes de formation déclarent directement les formations suivies par les salariés.

- Suivi consolidé des compétences

L'employeur doit être en mesure de :

- disposer d'une vision globale des habilitations et certifications,
- suivre les échéances (recyclage, renouvellement),
- sécuriser la conformité documentaire.

Le passeport devient l'outil central de pilotage des compétences prévention.

➤ **Typologie des formations concernées**

- Catégorie 1 – Formations réglementées
 - Sauveteur Secouriste du Travail (SST)
- Catégorie 2 – Habilitations techniques
 - Habilitations électriques
 - Équipements de protection individuelle (EPI)
 - Guide-file / serre-file
 - Manipulation des extincteurs
- Catégorie 3 – Prévention des risques
 - Gestes et postures
 - Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

➤ **Calendrier de déploiement – 2026**

- **16 mars 2026** : ouverture de l'espace employeur
- **9 juillet 2026** : mise en place de l'import en masse
- **4e trimestre 2026** : accès des salariés à leur passeport individuel

➤ **Régime de sanctions**

Fondement : article L.4741-1 du Code du travail

En cas de manquement :

- 10 000 € d'amende par salarié concerné
- application autant de fois qu'il y a de salariés concernés

En cas de récidive :

- 30 000 € d'amende
- 1 an d'emprisonnement

Risque pénal direct pour l'employeur (et potentiellement le dirigeant).

➤ **Points de vigilance stratégiques**

Le dispositif constitue un outil probatoire en cas de contentieux (accident du travail, faute inexcusable, etc.).

L'absence de déclaration peut être analysée comme un défaut de traçabilité de la formation.

Le contrôle des formations externes engage la responsabilité de l'employeur (pas d'exonération).

➤ **Recommandations opérationnelles**

Mettre en place immédiatement :

- Un référent passeport de prévention (RH / HSE)
- Un audit des formations existantes (stock historique)
- Un processus de déclaration mensuelle ou trimestrielle
- Un contrôle systématique des données organismes externes
- Un tableau de suivi des habilitations critiques