

## Financement des formations à la sécurité

Il existe de nombreux contentieux, soit avec l'administration, soit avec des OPCA, sur la question du financement des formations à la sécurité. La présente note a pour objet de présenter la réglementation applicable aux formations à la sécurité.

### 1. Obligation de formation à la sécurité

Toute entreprise a une obligation générale d'information et de formation à la sécurité des salariés.

L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.

C. trav., art. L. 4141-1 à L. 4141-3

Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1.

C. trav., art. L. 4141-4

Il résulte de ces textes :

- que l'entreprise peut se libérer de son obligation de formation à la sécurité par d'autres moyens que la formation au sens de la partie 6 du Code du travail, notamment par l'information ;
- que si l'obligation de sécurité est une obligation de résultat pour l'employeur, il a le choix des moyens de prévention, la formation étant un de ces moyens.

Enfin, l'article L. 4141-4, malgré la formulation négative qui aurait pu être évitée pour une meilleure compréhension, précise que les actions de formation à la sécurité relèvent des dispositions générales du Code du travail.

En d'autres termes, aucun critère spécifique ne doit être mis en œuvre pour apprécier l'imputabilité des formations à la sécurité, seules les règles de droit commun étant applicables.

## 2. La position de l'administration

Dans la circulaire du 14 novembre 2006 relative aux actions de formation, l'administration prend position sur les formations à la sécurité.

D'une part, elle fait une application des règles générales en matière de sécurité en listant ce qui lui paraît relever de l'information et non de la formation :

« Ne seront donc pas considérées comme des actions de formation les actions ayant principalement pour objet la transmission de consignes, l'information, la connaissance des procédures de travail, la connaissance des règles d'utilisation des matériels mis à disposition par l'entreprise, les exercices d'évacuation, des actions générales d'information et de prévention, notamment celles relatives aux fonctions d'agents évoluant dans des milieux particuliers, des actions de sécurité routière généralistes, des actions de familiarisation aux postes de travail, d'information sur les conditions de sécurité des intérimaires, etc ».

Circ. DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006

On ne peut que cautionner l'exclusion de l'information. On sera plus circonspect sur des exclusions telles que la connaissance des règles d'utilisation des matériels ou les actions de sécurité routières généralistes. En effet, maîtriser l'utilisation d'un matériel en toute sécurité et maîtriser les règles de sécurité routière sont des compétences utilisables en situation professionnelle. On rappellera que la réduction du risque d'accident du travail lors des déplacements routiers est une priorité de l'inspection du travail pour l'année 2011.

La distinction entre formation et information peut se faire à l'aide de plusieurs critères :

- les compétences à acquérir sont-elles bien identifiées ?
- le processus pédagogique est-il organisé de manière à favoriser cette acquisition (interactivité, temps d'appropriation...) ?
- les compétences sont-elles utilisables en situation professionnelle ?

On rappellera également que la loi du 4 mai 2004 ayant créé la catégorie des actions de développement des compétences, il ne saurait être question d'exiger un lien avec le poste de travail occupé pour que la formation soit imputable. Cette même loi ayant également créé les actions d'adaptation au poste de travail, on ne voit pas en quoi une formation aux procédures de travail existant dans l'entreprise ne pourrait être considérée comme une action de formation.

D'autre part, l'administration pose deux critères, qui n'ont pas de base légale, pour reconnaître la qualité de formation à une formation à la sécurité.

Selon l'administration, la validité des actions de formation liées à la sécurité s'apprécie en fonction de l'existence de deux critères dont l'un au moins doit être identifiable dans une action déterminée :

- ces actions permettent l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement relative aux connaissances de base indispensables aux mesures de sécurité individuelle,
- ces actions permettent l'acquisition de compétences acquises et validées *intuitu personae*.

Sur la base de ces principes, qui sont des créations pures, l'administration admet largement les formations des personnes ayant en charge la sécurité :

« Ainsi les actions ayant pour but de former des personnels à l'organisation de la sécurité, à l'encadrement ou au monitorat nécessaire pour la mise en oeuvre et le suivi des obligations de sécurité, à l'organisation d'équipes incendies, à la transmission des consignes, etc. et qui consistent donc pour l'essentiel à former des agents pour que ceux-ci contribuent à la formation et à la sécurité des autres personnels (avec ou sans lien hiérarchique), sont considérées comme des actions de formation. C'est le cas d'actions de formation destinées aux personnels chargés de la gestion des problèmes de sécurité d'un site, d'un département, d'un étage, d'une équipe... ».

Elle est plus restrictive sur les formations à la sécurité individuelle :

« Les formations particulières à certains emplois ou postes de travail, doivent, pour être considérées comme des formations, ne pas être de simples vérifications de connaissances. Elles se déroulent par nature en dehors du processus de production et, au moins pour partie, en dehors des lieux de travail. Elles prennent souvent la forme de formations modulaires cumulables avec des formations antérieures ou s'intégrant dans un parcours formatif.

La validation ou la certification de la formation par un organisme indépendant de l'entreprise et habilité à délivrer cette validation ou certification est un élément qui permet de fonder le caractère de la compétence individuelle acquise et donc l'imputabilité (exemple CACES pour les chariots automoteurs, FCOS pour les conducteurs routiers délivrés en application de la loi n°98-69 du 6 février 1998). Une telle validation constitue une reconnaissance de compétences ou de qualifications pour celui qui en bénéficie, pour une durée permanente ou limitée dans le temps, pour une fonction au-delà du poste de travail occupé ».

Circ. DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006

Que la formation ne puisse être un simple test ou évaluation est évident. Ainsi, les passages de permis, habilitations, certifications ne sont des formations que s'ils s'accompagnent...de formation :

Les actions de vérification des connaissances en vue de la délivrance d'habilitations, d'autorisations ou de permis n'entrent dans le champ de la formation professionnelle que s'il s'agit de véritables formations et non simplement de tests ou d'examens. Il en est ainsi pour les formations de caristes, de conducteurs d'engins, les actions d'habilitation électrique, etc.

Circ. DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006

Par contre la circulaire ajoute une fois encore deux critères (se dérouler par nature en dehors des processus de production et au moins pour partie en dehors des lieux de travail) qui ne correspondent pas aux critères légaux et réglementaires de l'action de formation. En effet, le Code du travail prévoit que la formation peut être réalisée sur les lieux de travail lorsqu'elle consiste en un enseignement pratique (C. trav., art. D. 6321-3). Dans ce cas, l'entreprise doit présenter au comité d'entreprise les éléments permettant de garantir qu'il s'agit bien d'une formation.

Au final, la circulaire du 14 novembre 2006, ajoute à la loi et fixe des conditions supplémentaires au droit commun, auquel renvoie pourtant de manière explicite l'article L. 4141-4 du Code du travail.

### **3) Obligation de formation à la sécurité et obligation de financement de la formation**

Aucun texte n'interdit à une entreprise de se libérer de deux obligations par une même action.

Autrement dit, organiser une action de formation à la sécurité peut permettre à l'entreprise de répondre à son obligation de formation à la sécurité et à son obligation de financement de la formation professionnelle continue.

Cette règle est générale elle permet de considérer qu'une formation demeure imputable :

- lorsqu'elle ne constitue que la traduction de l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail ou de veille de leur capacité à occuper un emploi ;
- lorsqu'elle est rendue obligatoire par une réglementation spécifique à la profession ou à l'activité (exemple : formation obligatoire des chauffeurs de poids lourds), ce qui est notamment le cas pour toutes les activités qui nécessitent un diplôme, une certification ou une habilitation qui ne s'obtient qu'après formation ou pour laquelle l'entreprise choisit d'organiser une formation répondant aux conditions générales d'imputabilité ;
- lorsqu'elle est obligatoire en vertu d'un accord collectif de travail, d'un engagement de l'entreprise ou du contrat de travail des salariés ;
- lorsqu'elle correspond à l'obligation de reclassement de salariés, notamment en cas de licenciement économique ou d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- lorsqu'elle est obligatoire en vertu de certifications obtenues par l'entreprise et des engagements corrélatifs.

Il n'existe aucun texte législatif qui s'oppose à la prise en compte et au financement dans le cadre du plan de formation de formations « obligatoires » juridiquement pour l'entreprise.

### **4) Obligation de formation à la sécurité et DIF**

Les formations à la sécurité peuvent-elles être suivies dans le cadre du DIF ? non lorsque la formation est obligatoire pour le salarié en fonction du poste qu'il occupe. Oui lorsque la formation n'est pas un moyen obligé.

Par exemple, lorsque la formation n'est pas une obligation et que la sécurité peut être garantie par une simple information ou lorsque l'entreprise va au-delà de ses obligations. Pour que le DIF puisse être utilisé, il faut en effet qu'il y ait de la négociation possible. Il sera donc possible de faire des formations à la sécurité en DIF, à la demande du salarié ou sur proposition de l'entreprise, chaque fois que la formation concernée va au-delà de la stricte obligation qui s'impose à l'entreprise. Par exemple si des salariés doivent être formés sur un type de matériel pour avoir l'autorisation de conduite et que l'entreprise leur propose de réaliser un CACES qui couvre plusieurs types de matériels, ou encore lorsque le plan de prévention de l'entreprise prévoit une action d'information pour prévenir un risque et que le salarié préfère utiliser son DIF pour suivre une action de formation.

## **Conclusion**

En matière de formation à la sécurité, les dispositions législatives du Code du travail ne renvoient qu'au droit commun. Il ne devrait donc y avoir aucune règle spécifique dans l'appréciation de l'imputabilité des actions de formation à la sécurité. Concernant les OPCA, il relève ensuite de leur politique, et non de la loi, de savoir s'ils décident d'aider les entreprises à atteindre leur obligation, voire font de la santé et de la sécurité des salariés une de leurs priorités, ou bien s'ils considèrent que l'entreprise doit faire et la renvoient par conséquent à sa responsabilité individuelle en considérant que la mutualisation ne doit pas financer les formations destinées à protéger la santé des salariés.