

DEDUCTIBILITE DES FORMATIONS HYGIENE / SECURITE / SANTE

ETAT DES LIEUX

I. FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC) versus HYGIENE, SECURITE, SANTE AU TRAVAIL(HSST) : obligations des employeurs et droits des salariés

Les obligations pesant sur l'employeur en matière de FPC et d'HSCT sont de nature différente et sont également mises en œuvre de façon différente.

| | FPC | HSCT |
|--|--|--|
| Objectifs | <ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'une qualification professionnelle reconnue, - Adaptation et maintien dans l'emploi, - Promotion professionnelle et sociale par l'accès aux différents niveaux de qualification - Rééquilibrage au sens du développement de l'emploi local | Instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement |
| Obligation légale | L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur emploi. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. | L'employeur a une obligation générale de sécurité envers ses salariés. Ainsi, il doit prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux : il doit donc les évaluer, planifier des mesures de prévention adaptées et les mettre en œuvre. |
| En cas de non-respect de son obligation | En cas de contentieux porté par le salarié auprès du tribunal du travail, l'employeur peut être condamné à des dédommagements financiers. | L'employeur engage sa responsabilité civile et/ou pénale. |
| Obligation financière | <ul style="list-style-type: none"> - Une part obligatoire pour tous : 0,2 % de la masse salariale versée à un fonds mutualisé - Une part facultative pour les employeurs de 10 salariés et + 0,7 % de la masse salariale <u>mais</u> l'employeur peut choisir de ne pas faire de formation et verser au fonds mutualisé ou au trésor public <i>Voir statistiques 2020 ci-dessous</i> | <p>Aucune dans l'absolu</p> <p>En réalité, illimitée, l'employeur devant consacrer les moyens nécessaires à garantir la sécurité de son personnel.</p> <p>Cela est donc très variable selon l'activité (industrielle, commerciale, de service, etc...)</p> |
| Document interne | Plan de formation <i>facultatif</i> | Plan de prévention des risques <i>obligatoire</i> |
| Instance de concertation | Comité d'entreprise | CHSCT |
| Droit individuel du salarié | <p style="text-align: center;">Aucun</p> <p>L'employeur choisit les salariés qui peuvent bénéficier d'une prise en charge dans le cadre du plan de formation.</p> | Etre informé et/ou formé en fonction des risques encourus |

II. DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL RELATIVE AUX PRESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Pour être conforme aux dispositions du code du travail calédonien, une action de formation professionnelle continue doit répondre à un certain nombre de critères constitutifs qui sont identifiés au travers de la convention de formation professionnelle continue qui est passée entre l'organisme de formation et le financeur (employeur, collectivité publique ou particulier).

L'article Lp. 541-4 du code du travail impose que les actions de formation se déroulent conformément :

- à des objectifs de formation préétablis, identifiant les **compétences professionnelles visées** ;
- à un **programme pédagogique** précisant les séquences pédagogiques, les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre.

Elles doivent également l'objet d'un **dispositif de suivi et d'évaluation** des **qualifications acquises** permettant d'en vérifier l'exécution et d'en apprécier les résultats.

Pour mémoire, la définition des termes « compétence professionnelle » et « qualification » sont les suivantes :

- Compétence professionnelle : capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable. Elle doit être mobilisable dans plusieurs contextes professionnels ou familles de situations.
- Qualification : capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle peut être acquise au travers de la formation, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales de la personne.

La déductibilité d'une action de formation est donc appréciée, pour chaque prestation, au regard notamment des éléments suivants :

1. Nature de l'action au regard de la typologie définie à l'article Lp. 541.3 du code du travail et des exclusions prévues à l'article R. 541-12 (voir ci-dessous)
2. Identification des objectifs de formation identifiables ou mesurables (compétences professionnelles à acquérir)
3. Programme pédagogique préétabli précisant clairement et de façon détaillée les différentes étapes intermédiaires (contenu et durée des séquences pédagogiques) à parcourir par le stagiaire en vue d'atteindre l'objectif visé ainsi que les modalités de déroulement de ces phases d'apprentissage
4. Public visé : identification des stagiaires (nom, prénom, fonction dans l'entreprise s'il s'agit d'un salarié)
5. Moyens pédagogiques et d'encadrement : titres, qualités et agrément du(des) formateur(s) ; moyens matériels nécessaires au bon déroulement de l'action (salles de formation, équipements divers, documentation, outils pédagogiques...)
6. Modalités de suivi de l'exécution de l'action qui relève de la responsabilité du prestataire de formation
7. Appréciation des résultats : procédure d'évaluation qui permet de déterminer si le stagiaire a acquis les connaissances ou les gestes professionnels dont la maîtrise constituait l'objectif initial de l'action

Par ailleurs, l'article R. 541-12 précise que les prestations correspondant à des **actions de sensibilisation et d'information à la sécurité et à la santé au travail** telles que définies aux articles Lp. 261-1, Lp 261-24 et R. 261-9 à R. 261-12 **ne rentrent pas dans le champ défini à l'article Lp. 541-3** :

Lp. 261-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° des actions d'information et de formation ;
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions du contexte et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Lp 261-24

L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité, au bénéfice :

- 1° Des travailleurs qu'il embauche ;
- 2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- 3° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins un mois.

R. 261-9

La formation à la sécurité a pour objet d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont donnés, dans les conditions fixées aux articles R. 261-10, R. 261-11, et R. 261-12, en ce qui concerne les conditions de circulation dans l'entreprise, l'exécution de son travail et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

En fonction des risques à prévenir, l'utilité des mesures de sécurité prescrites par l'employeur lui est expliquée.

R.261-10

La formation à la sécurité relative à la circulation des personnes a pour objet d'informer le travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, des règles de circulation des véhicules et engins de toute nature sur les lieux de travail et dans l'établissement, de lui montrer les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, de lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser pour le cas de sinistre et de lui donner, si la nature des activités exercées le justifie, des instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou liquides inflammables ou toxiques. Cette formation est dispensée dans l'établissement.

R. 261-11

La formation à la sécurité relative à l'exécution du travail a pour objet d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé, les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations, de lui expliquer les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres salariés, de lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et de lui expliquer les motifs de leur emploi. Cette formation s'intègre dans la formation ou les instructions professionnelles que reçoit le travailleur. Elle est dispensée sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes.

R. 261-12

La formation à la sécurité a également pour objet de préparer le travailleur sur la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail. Cette formation est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

III. EXEMPLES DE PRESTATIONS DEDUCTIBLES OU PAS

Compte tenu de la multiplicité des actions proposées par les prestataires de formation et de leurs conditions de mise en œuvre, cette liste n'est pas exhaustive. En cas de contrôle, une analyse des documents contractuels est réalisée pour définir si l'action est déductible ou pas.

| TYPE D'ACTION DE FORMATION | DEDUCTIBLE | NON DEDUCTIBLE |
|------------------------------------|--|--|
| PLAN DE PREVENTION DE L'ENTREPRISE | Formation qualifiante du responsable HSE | Information sur le plan de prévention de l'entreprise et sa mise en œuvre |
| SECURITE DES PERSONNES | Actions destinées aux salariés ayant en charge la sécurité dans l'entreprise | Information sur les règles de sécurité liées au poste de travail (induction) |
| | | Transmission de consignes (induction) |
| | Attestation de sauveteur secouriste du travail (SST) : formation initiale <i>Si l'organisation est conforme aux dispositions réglementaires et si le formateur est agréé par la DTE</i> | - SST recyclage - PSC1 (initial et recyclage) |
| SECURITE DES LOCAUX | Formation qualifiante des agents de sécurité incendie | - Information ou vérification des connaissances liée à la délivrance de l'autorisation d'accès à certains locaux ou d'utilisation de certains équipements - Evacuation des locaux - Manipulation d'extincteurs |

| TYPE D'ACTION DE FORMATION | DEDUCTIBLE | NON DEDUCTIBLE |
|--|--|--|
| SECURITE ELECTRIQUE | Conditions d'exécution du travail (formation complémentaire à l'habilitation électrique), respectant les modalités d'organisation d'une action de FPC | Habilitations électriques (UTE C18-510 ou NF C18-510) |
| CONDUITE D'ENGINS OU DE VEHICULES | Selon le type d'engin : <ul style="list-style-type: none"> - modalités pédagogiques intégrant des apports théoriques et des mises en situation permettant au stagiaire d'utiliser en autonomie et dans toutes situations d'usage le matériel concerné - durée en adéquation avec les objectifs pédagogiques - moyens pédagogiques adaptés (engins, plateau technique) au nombre de stagiaires et aux exercices pratiques - sauf cas particulier, formation se déroulant en dehors du poste de travail - délivrance d'une attestation précisant les compétences acquises à l'issue d'une évaluation formalisée et individualisée | <ul style="list-style-type: none"> - Rappel des règles de sécurité - Information ou vérification des connaissances liée à la délivrance de l'autorisation de conduite - Présentation d'un nouveau matériel |
| | Permis poids lourd ¹ | Action de sécurité routière généraliste |
| | Permis véhicule léger ² (si ce permis est indispensable à l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise) | |
| FORMATION DES ELUS CHSCT | | <p>Article R. 242-2 du code du travail La formation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévue à l'article Lp. 242-5 ne peut excéder cinq jours ouvrables. Elle est donnée une fois pour toutes.</p> <p>Elle est imputée sur le temps de travail et est rémunérée comme telle. Elle est à la charge de l'employeur sans pouvoir s'imputer sur la participation patronale à la formation professionnelle.</p> |
| ACTIONS COMPORTEMENTALES OU VISANT LE MIEUX-ETRE PERSONNEL | <p>Module contextualisé et intégré à une action qualifiante visant un public identifié et en lien avec l'emploi occupé.</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion du stress pour une assistante sociale, - Sophrologie pour un infirmier | <p>Action généraliste, isolée, visant un public indifférencié et sans lien avec l'emploi occupé</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion du stress - Sophrologie - Améliorer sa confiance en soi |
| SANTE AU TRAVAIL | <p>Gestes et postures (si l'action de formation s'adresse à des salariés assurant effectivement dans l'entreprise la manipulation de charges et si l'action est contextualisée)</p> <p>Exemple :</p> <p>Manipulation des malades pour un ambulancier.</p> | <p>Actions de sensibilisation aux divers risques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - alcoolisme, - tabac, - etc... |

¹ Bien qu'il ne s'agisse pas d'une action de formation professionnelle continue, une tolérance existe du fait que cette profession n'est à ce jour pas réglementée : aucune qualification n'est requise ; seule la détention du permis PL est exigée

² Bien qu'il ne s'agisse pas d'une action de formation professionnelle continue, une tolérance existe depuis de nombreuses années considérant que la détention du permis est nécessaire à l'exercice de l'emploi

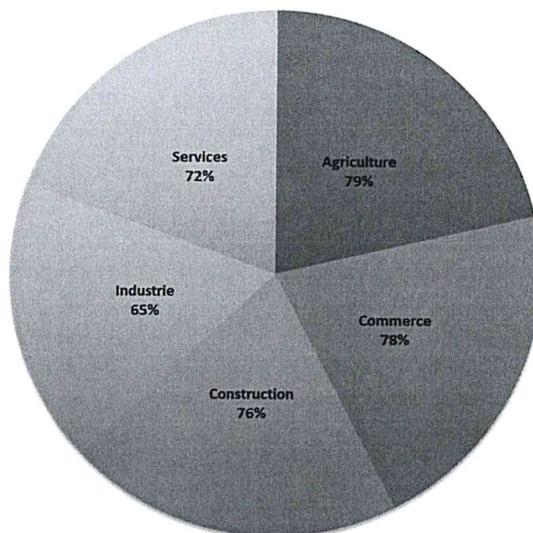
IV. DEPENSES DECLAREES EN 2020 PAR LES EMPLOYEURS DE 10 SALARIES ET PLUS

a. Données générales

Quelques chiffres concernant les dépenses de formation déclarées³ par les employeurs de 10 salariés et plus en 2020, soit 990 employeurs⁴.

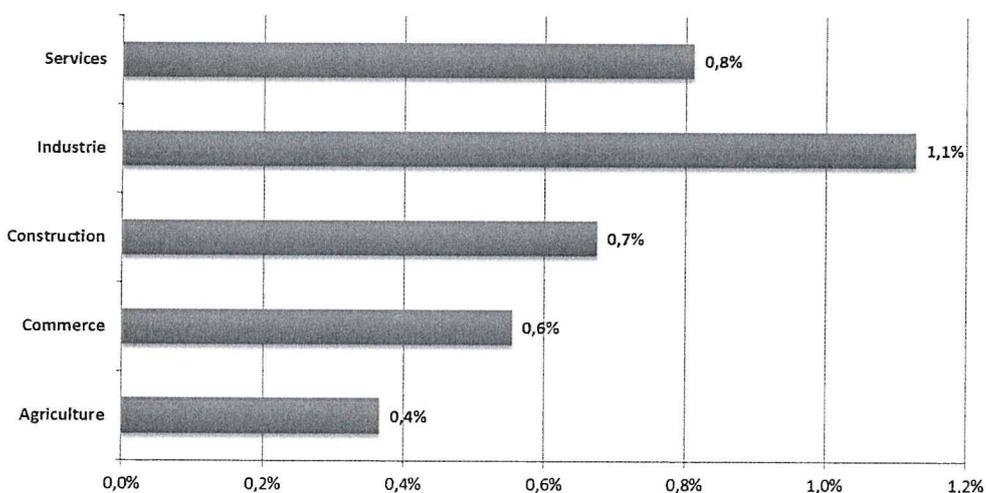
- ⇒ 39 % n'ont aucune dépense de formation et verse toute leur obligation (0,7 %) au trésor public ou au FIAF
- ⇒ 34 % répondent partiellement à leur obligation légale (0,7 %)
- ⇒ **Seuls 27 % des employeurs répondent à leur obligation légale**

PART DES EMPLOYEURS NE REPONDANT PAS A LEUR OBLIGATION MINIMALE



TAUX D'INVESTISSEMENT FPC

En moyenne, le taux d'investissement formation des employeurs de 10 salariés et plus s'élève, après contrôle, à 0,9 % avec des écarts importants selon les secteurs d'activité.



³ Avant contrôle donc

⁴ Soit 16 % des employeurs – hors employeurs de personnel de maison

b. Formations HSE

Des formations portant sur des thématiques hygiène, sécurité, santé, environnement sont déclarées par un tiers des employeurs ayant financé un plan de formation. Elles représentent en moyenne 30 % des stagiaires, 17 % des heures de formation et plus de 7 % des budgets formation. Il s'agit la plupart du temps de formations très courtes (moins d'1 journée).

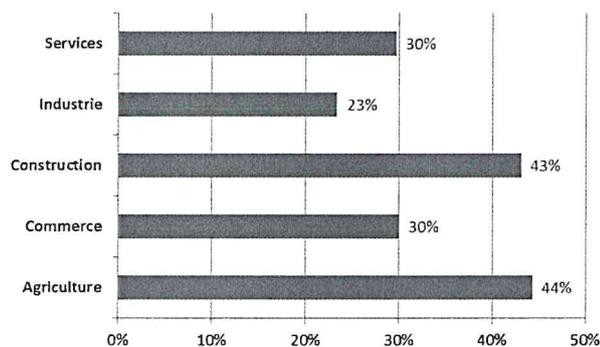
Il s'agit des formations de type :

- Sauveteur secouriste du travail
- Lutte contre l'incendie – Evacuation des locaux
- Conduite d'engins
- Gestion du stress
- Port du harnais
- Travail en espace confiné
- Gestes de sécurité de base (maritime)
- Habilitations électriques
- Inductions diverses
- Etc...

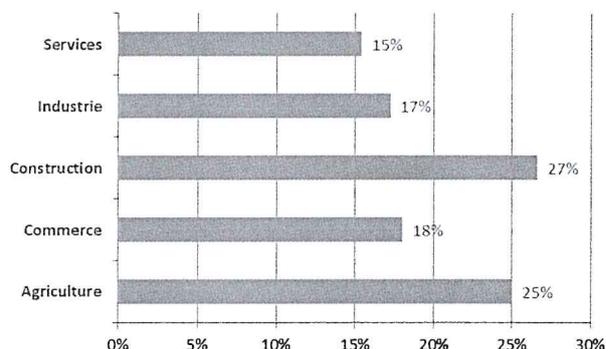
La répartition est variable d'un secteur à l'autre.

Part des formations HSE dans les déclarations

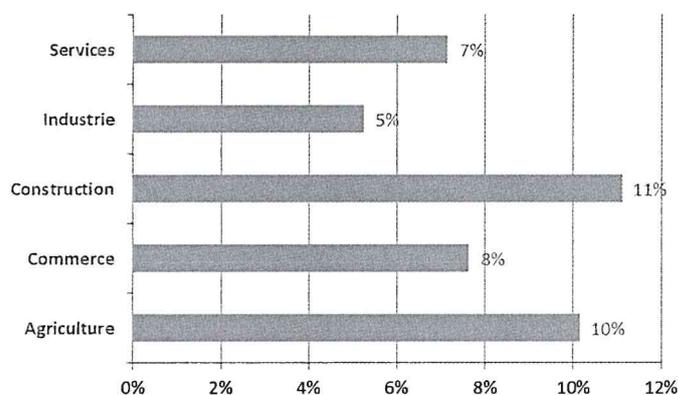
% stagiaires HSE



% heures HSE



% coûts HSE



c. Focus sur la formation de sauveteur secouriste du travail

La formation « initiale » de sauveteur secouriste du travail a été admise comme déductible.

26 % des employeurs y consacrent donc un budget non négligeable puisque cela représente globalement 6 % des dépenses de formation, 11 % des stagiaires et 8 % des heures de formation. Pour 20 % de ces employeurs, c'est d'ailleurs les seules dépenses de formation.

PART DES STAGIAIRES « SST » DANS LES PLANS DE FORMATION

