

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Direction  
des relations du travail

Sous-direction des conditions  
de travail et de la protection  
contre les risques du travail

**Bureau des conditions de  
travail, de l'organisation de la  
prévention des risques  
professionnels et de la  
médecine du travail - CT 1**  
39-43, Quai André Citroën  
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 26 53  
Télécopie : 01 44 38 27 67

internet : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

CIRCULAIRE DRT 2005/05 du 20 juin  
2005 relative au dispositif d'habilitation  
des intervenants en prévention des  
risques professionnels et visant à  
favoriser la mise en œuvre de la  
pluridisciplinarité

à

MESDAMES ET MESSIEURS LES  
DIRECTEURS REGIONAUX DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

MESDAMES ET MESSIEURS LES  
DIRECTEURS DEPARTEMENTAUX DU  
TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA  
FORMATION PROFESSIONNELLE

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'AGENCE  
NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES  
CONDITIONS DE TRAVAIL

MONSIEUR LE DIRECTEUR DES RISQUES  
PROFESSIONNELS DE LA CAISSE  
NATIONALE D'ASSURANCE MALADIE DES  
TRAVAILLEURS SALARIES

MONSIEUR LE SECRETAIRE GENERAL DE  
L'ORGANISME PROFESSIONNEL DE  
PREVENTION DU BATIMENT ET DES  
TRAVAUX PUBLICS

MESDAMES ET MESSIEURS LES MEMBRES  
DES COLLEGES REGIONAUX  
D'HABILITATION DES INTERVENANTS EN  
PREVENTION DES RISQUES  
PROFESSIONNELS

**Objet** : Amélioration du dispositif d'habilitation des intervenants en prévention des  
risques professionnels.

### Textes de référence

**Directive** n° 89/391 CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

**Article L 241-2** du code du travail (*loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002*)

**Articles R 241-1-1 à R 241-1-7** du code du travail (*décret n° 2003-546 du 24 juin 2003*)

**Arrêté** du 24 décembre 2003 relatif à la mise en œuvre de l'obligation de pluridisciplinarité dans les services de santé au travail

**Circulaire** DRT 2004/01 du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail

***Pour information :***

CE, 20 octobre 2004, SNPMT (arrêt du Conseil d'Etat confirmant la légalité du décret du 24 juin 2003)

CE, 30 mars 2005, SNPMT (arrêts du Conseil d'Etat confirmant la légalité de l'arrêté du 24 décembre 2003 et de la circulaire du 13 janvier 2004)

La mise en œuvre de la pluridisciplinarité et la réforme de structure de la médecine du travail, opérées en 2003 et en 2004, ont permis de rénover l'action des services de santé au travail (SST). L'action complémentaire des médecins du travail et des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) permet d'offrir, à la fois, une meilleure protection aux salariés, et de meilleurs conseils aux employeurs.

Si les médecins du travail disposent de prérogatives depuis longtemps définies par le code du travail (outre d'autres dispositions intégrées dans le code de déontologie, par exemple), l'intervention des IPRP est une innovation issue du décret du 24 juin 2003. Un IPRP est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail), et dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le ou les médecins du travail. Le recours à ces professionnels, au sein du dispositif de santé au travail, est encadré par la loi, qui impose, notamment, que leurs compétences soient reconnues (art. L 241-2 du code du travail).

La volonté du législateur s'est traduite par un dispositif d'habilitation, mis en place par le décret du 24 juin 2003 et l'arrêté du 24 décembre 2003. Il repose sur les 3 organismes de prévention désignés par la loi du 17 janvier 2002 : l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

Réunis au sein de 5 collèges inter-régionaux, les représentants de ces 3 organismes ont seuls compétence pour délivrer l'habilitation nécessaire à l'exercice de l'activité d'IPRP. Composés d'experts en prévention des risques professionnels, couvrant des

domaines variés et nombreux, les collèges jouent un rôle important pour la mise en oeuvre d'une démarche de prévention de qualité.

Pour rendre leurs décisions, ils doivent pouvoir s'appuyer sur une doctrine d'habilitation claire et égale sur l'ensemble du territoire.

Celle-ci a été déterminée par les textes réglementaires de 2003, qui ont fixé les critères minimaux nécessaires à l'obtention de l'habilitation, et qui ont fait l'objet d'interprétations par la circulaire DRT du 13 janvier 2004.

Après plus d'un an d'activité, il convient aujourd'hui de tirer les premiers enseignements des décisions rendues par les collèges et de la mise en oeuvre de la pluridisciplinarité.

### **I/ Le bilan de la politique d'habilitation des IPRP**

Les 5 collèges inter-régionaux d'habilitation ont été mis en place et installés en 2004.

L'année 2004 aura ainsi été leur première année, partielle, d'activité. Elle aura permis à la pluridisciplinarité de s'installer progressivement dans le paysage de la santé au travail ; la pluridisciplinarité doit maintenant devenir un réflexe, tant pour les SST que pour les entreprises.

Le bilan que l'on peut en tirer est le suivant :

#### ➤ *300 habilitations délivrées*

Au 31 décembre 2004, plus de 500 demandes d'habilitation avaient été déposées, auprès des 5 collèges. Les  $\frac{3}{4}$  des demandes émanent de personnes physiques. Près de 300 personnes (morales et physiques) ont d'ores et déjà été habilitées en tant qu'IPRP. Ces chiffres témoignent d'une réelle montée en charge du dispositif. Les IPRP prennent progressivement leur place dans la santé et la sécurité au travail, en apportant des compétences complémentaires à la médecine du travail.

#### ➤ *De nombreuses initiatives locales*

De nombreuses initiatives témoignent de ce que la « nouvelle pluridisciplinarité », issue de la loi de 2002 et des textes réglementaires de 2003, entre dans les faits.

En particulier, de nombreux services de santé au travail pratiquent une politique de mutualisation afin de satisfaire à leurs obligations pluridisciplinaires, à coût quasi-constant. Cette pratique se matérialise souvent par la constitution de groupements d'intérêt économique (GIE) ou d'associations, tels, par exemple :

- l'Association de santé au travail interservices (ASTI), en région Midi-Pyrénées ;
- le Groupement Rhône Prévention Santé Travail, en région Rhône-Alpes ;
- le Groupement interservices de santé et travail (GISSET), en régions Nord-Pas de-Calais et Picardie.

Cette mutualisation reste pertinente, dès lors que l'objet de l'association ou du groupement ne porte pas atteinte aux missions exclusives dévolues, par le code du travail, aux SST.

➤ *Un suivi régulier par les instances nationales*

Le comité national de pilotage de la pluridisciplinarité, prévu à l'article 9 de l'arrêté du 24 décembre 2003, s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année 2004. Il permet à la CNAMTS, à l'ANACT, à l'OPPBTP, d'une part, et à la DRT, d'autre part, d'assurer un suivi régulier du dispositif d'habilitation.

Il permet également d'échanger sur les pratiques des différents collèges, et d'apporter des réponses aux difficultés d'interprétation au fur et à mesure qu'elles apparaissent. C'est en grande partie dans les travaux de ce comité animé par la DRT et dans l'implication de ses membres que cette note trouve sa source.

➤ *Des interrogations qui demeurent*

Les réunions du comité en 2004 ont montré que les collèges étaient parfois confrontés à des difficultés d'interprétation ou d'analyse des textes en vigueur.

Aussi ai-je pris l'initiative – via la présente circulaire et en accord avec le comité – de tirer parti de ce bilan pour répondre à ces interrogations et guider l'action des collèges. Je rappelle cependant que les principes généraux de la politique d'habilitation (notamment les critères d'habilitation) ont été fixés, dès l'origine, par les textes d'application de 2003. C'est donc dans leur cadre que se situe cette note, à caractère purement interprétatif, qui se propose de tirer les conséquences et le bénéfice d'une année d'activité des collèges.

## **II/ Les modalités de l'habilitation**

### **2.1 La réception et l'instruction des demandes d'habilitation**

La réception des demandes d'habilitation et l'examen de leur recevabilité formelle sont de la responsabilité de l'organisme auquel la demande est adressée : CRAM, ARACT ou comité régional de l'OPPBTP.

L'organisme récepteur a la charge de s'assurer que l'ensemble des pièces nécessaires figurent dans le dossier :

- si le dossier est complet, il est immédiatement transmis aux membres du collège ;
- si le dossier est incomplet, l'organisme récepteur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître au demandeur les informations manquantes.

L'instruction, au fond, des demandes d'habilitation est de la responsabilité des collèges régionaux. Ils disposent d'un délai de 3 mois pour instruire les demandes, à compter de la date à laquelle le dossier est réputé complet.

## **2.2 Les responsabilités des collèges et de l'Etat**

Seuls les collèges ont compétence pour accorder, refuser et, le cas échéant, retirer les habilitations. Toutefois, comme le rappelle la circulaire du 13 janvier 2004, cette compétence s'exerce au nom, et sous la responsabilité, de l'Etat à la condition du respect, par le collège, des règles de fond et de forme applicables.

La loi de 2002 et les textes de 2003 ont entendu s'appuyer sur des experts en prévention afin de leur déléguer une mission particulière, à travers laquelle ils participent à la qualité des prestations fournies aux entreprises et aux SST. L'Etat tire une exigence de cette délégation en demeurant responsable, en dernier ressort, des décisions rendues par les collèges.

Ces décisions sont des décisions à caractère administratif. Elles peuvent, en conséquence, faire l'objet de 2 types de recours :

- des recours gracieux, auprès du collège qui a rendu la décision ;
- des recours contentieux : la décision peut être contestée, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, auprès du tribunal administratif du lieu du siège du collège.

J'invite les collèges à prendre le plus grand soin dans la motivation et la notification de leurs décisions. Toute décision doit nécessairement :

- se référer à une base légale, c'est à dire indiquer et citer les textes qui fondent la pluridisciplinarité ;
- être motivée (le collège doit expliciter les raisons, de droit et de fait, qui l'ont conduit à telle ou telle décision) ;
- indiquer les voies et délais du recours contentieux.

En accord avec le comité national de pilotage, la DRT a élaboré une structure-type de notification (cf. annexe) reprenant les éléments de droit et de fait que doit nécessairement comprendre toute décision d'habilitation : j'invite chacun des collèges à user de ce modèle, à l'avenir.

## **2.3 Les critères d'habilitation**

### *Les principes*

Deux critères, alternatifs, sont requis pour obtenir l'habilitation :

- la qualification (titres et diplômes) ;
- l'expérience professionnelle.

Ces critères ne sont donc pas cumulatifs : l'habilitation peut être délivrée au titre de la seule qualification, de la seule expérience, ou des deux réunies. Ainsi, une

personne nouvellement diplômée, sans expérience professionnelle, peut bénéficier de l'habilitation.

La marge d'appréciation du collège varie en fonction de ces critères :

- *pour ce qui est de l'expérience professionnelle*, les collèges bénéficient d'une importante marge de manœuvre. La loi et les textes réglementaires s'appuient volontairement sur l'expertise des membres des collèges et leur confèrent en l'espèce toute liberté d'appréciation. La seule limite imposée est celle fixée par l'article 2, paragraphe II, de l'arrêté du 24 décembre 2003, qui fixe une durée minimale de 3 ans d'expérience professionnelle.
- *pour ce qui est de la qualification*, l'article 2 du même arrêté détermine 3 niveaux de diplômes éligibles :
  - un titre d'ingénieur : un diplôme d'ingénieur suffit à obtenir l'habilitation ;
  - un diplôme sanctionnant deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail : le collège s'assure que le diplôme présenté couvre effectivement les champs ainsi définis ;
  - un diplôme sanctionnant trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et liée au travail : le collège s'assure que les diplômes présentés peuvent servir et être utiles à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

#### *Les habilitations à caractère médical*

La loi place les trois compétences pluridisciplinaires – techniques, organisationnelles ou médicales – sur un pied d'égalité. Il doit en être de même de leur traitement par les collèges.

La compétence des collèges pour délivrer les habilitations porte donc tout autant sur le domaine médical que sur les domaines techniques et organisationnels. La loi n'a entendu faire aucune distinction.

Les habilitations à caractère médical visent toutes les spécialités médicales – en dehors, bien sûr, de la médecine du travail – susceptibles de concourir à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Seules les personnes titulaires d'un titre de docteur en médecine peuvent y prétendre.

Les médecins du travail, le personnel infirmier ou les secrétaires médicales peuvent être habilités au titre des compétences techniques et organisationnelles, dès lors qu'ils remplissent les critères requis, mais non au titre des compétences médicales.

### *L'habilitation des membres de CHSCT ou de CTR*

Une personne ayant exercé, pendant au moins 8 ans, un mandat au sein d'une instance représentative du personnel spécialisée en santé et sécurité au travail (de type CHSCT ou comité technique régional de la CRAM) peut prétendre à l'habilitation. L'arrêté du 24 décembre 2003 précise que la fonction d'IPRP est incompatible avec la poursuite d'un mandat électif au sein d'une telle instance.

En conséquence, et conformément au régime de droit commun des incompatibilités, une personne en activité au sein d'un CHSCT, par exemple, peut solliciter une habilitation IPRP auprès du collège compétent. La règle de l'incompatibilité n'impose pas une démission préalable du CHSCT avant toute demande d'habilitation. Ce n'est qu'une fois l'habilitation obtenue qu'elle produit tous ses effets : la personne habilitée doit alors démissionner de son mandat, du moins si elle souhaite exercer en tant qu'IPRP.

### *L'habilitation des personnes morales (dont SST et GIE)*

L'habilitation d'une personne morale n'est possible que dans la mesure où les personnes physiques qui la composent – et qui sont appelées à intervenir dans le cadre de la pluridisciplinarité – ont les compétences requises (techniques, médicales ou organisationnelles).

Comme le prévoit l'arrêté du 24 décembre 2003 (art. 5), c'est à l'aide de fiches descriptives des ressources humaines et techniques consacrées à la santé et à la sécurité au travail, fournies par le demandeur, que le collège se prononce. Il n'est pas nécessairement utile, pour la personne morale, de fournir toutes les fiches de poste ou d'activité, mais elle doit, en revanche, cibler précisément ceux de ces postes ou celles de ces activités qui seront consacré(e)s à l'intervention pluridisciplinaire.

Au-delà de cette règle générale, plusieurs situations particulières peuvent émerger :

- L'habilitation des SST en tant que personne morale :
  - les SST autonomes (services d'entreprise) : ils ne peuvent être habilités en tant que personnes morales, dans la mesure où ils n'ont pas de personnalité juridique ;
  - les SST interentreprises : il est recommandé de ne pas habilitier ces structures au titre de la personnalité morale. Il semble préférable d'habilitier les personnes physiques qui composent ces services, compte tenu de la pluralité des compétences qu'ils regroupent.
- L'habilitation des GIE en tant que personne morale : les GIE (cf. point 1) peuvent être habilités IPRP, au titre de la personnalité morale.

Les collèges devront particulièrement veiller à ce que ces structures respectent les missions, exclusives, dévolues aux services de santé au travail (un GIE ne peut, en particulier, avoir pour objet la pratique d'actes relevant de la seule médecine du

travail). Ils sont autorisés, à cette fin, à demander, dans le cadre de l'instruction du dossier, communication des statuts de la personne morale (ex : contrat constitutif du GIE).

- L'habilitation d'organismes de formation en tant que personne morale : des organismes de formation peuvent être habilités au titre de la personnalité morale. Les collèges devront veiller cependant à ce qu'ils apportent une réelle « plus-value », en termes de conseil ou d'ingénierie, au titre de la prévention des risques professionnels, pour les habilités.

Dans l'hypothèse où une demande est déposée au titre des deux catégories – personne morale et personne physique –, il est recommandé de n'habilités, le cas échéant, que sous un seul statut, de préférence celui de la personne morale. L'habilitation « personne morale » a en effet une durée limitée (5 ans) qui offre la possibilité d'une évaluation régulière de l'action conduite par l'organisme.

#### *Le retrait de l'habilitation*

Le retrait d'une habilitation IPRP peut être sollicité par les personnes et institutions mentionnées à l'article R 241-1-4 du code du travail. La demande doit être adressée auprès du collègue qui a délivré l'habilitation initiale.

La décision de retrait doit être prise après une procédure contradictoire. Elle peut faire l'objet d'un recours, dans les mêmes termes et selon les mêmes conditions qu'une décision d'attribution.

#### **2.4 Les bilans d'activité**

Je rappelle qu'aux termes de l'article 6 de l'arrêté du 24 décembre 2003, les collèges sont tenus d'adresser, chaque année, un bilan de leur activité aux directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) ainsi qu'aux observatoires régionaux de la santé au travail (ORST) de leur ressort.

En pratique, il appartient aux CRAM assurant le secrétariat des collèges de procéder à la rédaction et à la transmission de ces bilans. Ces derniers, du moins dans un premier temps, peuvent être relativement succincts : ils devraient, au minimum, comprendre, d'une part, des données quantitatives sur le nombre de demandes déposées, le nombre d'habilités accordées, refusées ou retirées, les catégories de personnes habilités, les compétences retenues, etc, d'autre part, des données qualitatives portant sur l'appréciation, par le collègue, de son activité.

Des données nominatives peuvent figurer dans ces bilans, à condition que la personne concernée ait expressément donné son accord.

Je souligne l'importance de cette obligation, qui présente, à mes yeux, le double mérite d'assurer l'information des services locaux de l'Etat et des partenaires sociaux et de permettre l'évaluation des politiques conduites en matière d'habilitation.

*Le directeur des relations du travail,*

Jean-Denis COMBREXELLE

## ANNEXE

### **COLLEGE REGIONAL N° (...)**

*(Indiquer le ou les noms des régions composant le collège)*

*Indiquer les coordonnées de la CRAM qui, au terme de l'article 4 de l'arrêté, assure le secrétariat du collège*

## DECISION

Vu les articles R 241-1-1 à R 241-1-7 du code du travail,

Vu l'arrêté du 24 décembre 2003 relatif à la mise en œuvre de l'obligation de pluridisciplinarité dans les services de santé au travail,

Vu la demande d'habilitation au titre d'intervenant en prévention des risques professionnels déposée le *(date de réception du dossier complet)* auprès de *(CRAM, ARACT, OPPBTP)* par *(nom du demandeur)*,

Vu les pièces justificatives enregistrées en soutien à la demande d'habilitation,

Après délibération du collège régional réuni le *(date)* à *(lieu)*

Considérant *(motivation de la décision : la motivation doit faire apparaître les éléments de droit et de fait sur lesquels se base le collège pour accorder ou refuser l'habilitation)*

Décide :

Article 1<sup>er</sup> : La demande d'habilitation en tant qu'intervenant en prévention des risques professionnels de *(nom du demandeur)* est rejetée.

*OU*

Article 1<sup>er</sup> : L'habilitation en tant qu'intervenant en prévention des risques professionnels est accordée à *(nom du demandeur)* au titre de l'une ou de plusieurs des compétences suivantes :

- Médicale
- Technique
- Organisationnelle

*Le cas échéant*, la demande est rejetée au titre de l'une ou de plusieurs des compétences suivantes :

- ❑ Médicale
- ❑ Technique
- ❑ Organisationnelle

Article 2 : La présente décision est notifiée à *(nom du demandeur)*

Article 3 : La présente décision est susceptible de recours, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, auprès du tribunal administratif de *(indiquer l'adresse du tribunal du lieu du siège du collège)*.

Le secrétaire du collège,  
Représentant la caisse régionale d'assurance maladie

*Signature*