



Note d'information sur l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) • Personnes physiques •

L'article L.4644-1 du Code du travail prévoit que l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

A défaut de pouvoir désigner un salarié compétent dans son entreprise, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique (CSE) s'il existe, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auquel il adhère ou bien à un IPRP externe (consultant) enregistré auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Cet IPRP externe est un professionnel qui a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail.

L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Procédure d'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels

Pour simplifier les démarches d'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), la DREETS de Normandie instruit désormais les demandes d'enregistrement selon une procédure dématérialisée.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.4644-1 du Code du travail, seuls les IPRP externes (consultants) doivent obligatoirement être enregistrés par le DREETS, c'est-à-dire ceux qui ne sont pas employés par un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ou par une entreprise pour y exercer cette mission en son sein.

L'exercice des fonctions d'IPRP par un salarié pour le compte exclusif de son employeur (*par exemple, dans un service interne de prévention des risques professionnels ou un service autonome de prévention et de santé au travail*) ne donne pas lieu à un enregistrement. De même, un enregistrement est exclu s'il a pour unique finalité d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail mise en œuvre par un salarié dans l'exercice de ses fonctions au sein de son entreprise.

1. Condition en matière de compétences

Pour pouvoir être enregistrée, la personne physique doit répondre aux exigences de l'article D.4644-6 du Code du travail, dans sa rédaction clarifiée par le décret n° 2014-799 du 11 juillet 2014. Elle doit ainsi **être titulaire de l'un ou l'autre des diplômes suivants** :

- soit d'un diplôme d'ingénieur ;
- soit d'un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;
- soit d'un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales.

Le demandeur devant justifier de compétences suffisantes dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail, **ces diplômes doivent être liés au travail**.

A défaut de détenir l'un de ces diplômes, le demandeur doit justifier d'une **expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans**. Cette expérience doit avoir été acquise dans le cadre d'une activité exercée à titre principal et non accessoire.

2. Contenu du dossier de demande d'enregistrement

Le dossier de demande d'enregistrement doit contenir les **justificatifs** de la compétence du demandeur, qui attestent soit de la détention d'un des diplômes requis, soit d'une expérience professionnelle en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La possession d'un diplôme n'exclut pas la présentation de son expérience professionnelle.

Ce dossier doit également comporter une **déclaration d'intérêts** dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 2 octobre 2023.

Cette déclaration se présente sous la forme d'un document écrit et signé par le demandeur, qui atteste, sur l'honneur, l'exactitude des informations qui y sont portées.

Elle doit permettre d'identifier les éventuels liens d'intérêts du déclarant avec des entreprises ou services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTIe), susceptibles de faire appel à ses services.

Par cette déclaration, le demandeur s'engage à n'intervenir en qualité d'IPRP qu'en l'absence de tout intérêt personnel, direct ou indirect, qui pourrait influencer son jugement et porter atteinte à l'objectivité dont il doit faire preuve.

Cette déclaration doit comporter les éléments suivants (arrêté du 2 octobre 2023) :

- Les informations relatives aux activités professionnelles donnant lieu à rémunération ou gratification exercées au cours des cinq années précédant la date de demande d'enregistrement, incluant :
 - a) La description des activités professionnelles exercées, leurs périodes d'exercice, et, le cas échéant, les employeurs successifs du déclarant ;
 - b) En cas de renouvellement de l'enregistrement, la date du dernier enregistrement en tant qu'intervenant en prévention des risques professionnels ;
- Les informations relatives aux participations financières dans le capital d'une société au cours des cinq années précédant la date de demande d'enregistrement, incluant :
 - a) La dénomination de la société ;
 - b) L'évaluation de la participation financière ;
- Toute information relative à un possible risque de conflit d'intérêts.

► En cas de demande de renouvellement de l'enregistrement, un **rapport d'activité** concernant les cinq dernières années d'exercice doit être fourni.

3. Forme, délai et publicité de l'enregistrement

L'enregistrement consiste en la délivrance d'un certificat par le DREETS, daté et comportant un numéro d'enregistrement.

L'enregistrement d'un IPRP intervient **dans un délai de trente jours** à compter de la date de réception du dossier complet. Depuis l'intervention du décret n°2014-1290 du 23 octobre 2014, **l'absence de réponse à l'issue de ce délai vaut acceptation de l'enregistrement.**

Lorsque la demande est incomplète, le délai de trente jours au terme duquel, à défaut de décision expresse du DREETS, la demande est réputée acceptée ne commence à courir qu'à compter de la réception des pièces qui auront été réclamées par l'administration.

L'enregistrement d'un IPRP est valable pendant une période de cinq ans sur l'ensemble du territoire national. Il peut y être mis fin, à tout moment, s'il est constaté que l'IPRP ne respecte pas les prescriptions légales ou réglementaires auxquelles il est tenu ou s'il n'est plus en mesure d'assurer ses missions.

Afin d'informer les employeurs et les acteurs de la santé au travail, la **liste des IPRP enregistrés dans la région est publiée sur le site internet de la DREETS.**

Le dossier de demande d'enregistrement doit être transmis, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la DREETS du lieu de domicile et non pas à celle du lieu de domiciliation professionnelle (adresse administrative et juridique de l'entreprise).

La personne qui souhaite exercer les fonctions d'IPRP externe, en complément de son activité professionnelle salariée, sous le statut juridique qu'elle aura choisi (*entreprise individuelle, micro-entreprise, EIRL, EURL, SASU, etc.*), doit disposer d'une disponibilité suffisante pour être en capacité d'assurer, dans le cadre d'une prestation de services, des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui au profit d'entreprises ou d'établissements ou de services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTIe) qui font appel à elle parce qu'ils ne disposent pas, parmi leurs personnels, de salariés possédant les compétences techniques nécessaires.

En outre, le cumul d'un emploi salarié avec l'activité d'IPRP à titre indépendant n'est possible qu'à la condition que le contrat de travail ne s'y oppose pas (clause d'exclusivité) et que le salarié respecte son obligation générale de loyauté et de non-concurrence envers son employeur.