



Vous informe..

Registres obligatoires dans l'entreprise

Toute entreprise qui emploie des salariés doit détenir plusieurs registres. Ces registres sont tenus à la disposition de l'inspection du travail. L'entreprise s'expose à des sanctions en cas de manquement.

Registre unique du personnel

L'employeur tient un registre du personnel par établissement dès l'embauche du 1 salarié (ou dès l'arrivée d'un stagiaire). Il inscrit les informations suivantes dans l'ordre chronologique des embauches :

- Identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité,
- Carrière : emplois, qualifications, date d'entrée et de sortie de l'entreprise,
- Type de contrat : CDI, contrat d'apprentissage, contrat d'insertion professionnelle, CDD, mise à disposition par un groupement d'employeurs ou par une entreprise de travail temporaire,
- Pour les travailleurs étrangers : type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail,
- Pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, lieu de présence du stagiaire, sont à indiquer dans une partie spécifique,
- Pour les salariés à temps partiel : mention « salarié à temps partiel »,
- Pour les salariés dont l'autorisation d'embauche ou de licenciement est requise : date de cette autorisation ou la date de la demande d'autorisation.

Ce registre peut être tenu sur support numérique après consultation du comité social et économique (CSE). Si une même personne est embauchée avec des contrats successifs, il est nécessaire, pour chaque contrat, d'indiquer, sur une nouvelle ligne du registre, la date d'entrée et de sortie correspondantes.

L'absence de registre, l'absence de mise à jour ou l'oubli de mentions obligatoires peuvent entraîner jusqu'à 750 € d'amende par salarié concerné.

A noter : les mentions portées sur le registre unique du personnel doivent être conservées pendant 5 ans à partir du départ du salarié ou du stagiaire de l'établissement.

Registre des accidents bénins non déclarés

Dans les entreprises où un CSE existe, ce registre peut être mis en place sous certaines conditions (présence permanente d'un médecin, d'un infirmier et de l'existence d'un poste de secours). Il remplace la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux.

Ce registre n'est pas obligatoire. Mais lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, l'employeur doit informer la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat). Ce registre est mis à la disposition des personnes suivantes :

- Comité social économique (CSE)
- Médecin du travail
- Inspection du travail
- Services de prévention des organismes de sécurité sociale
- Organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail
- Inspecteurs de la radioprotection

Les informations qui concernent l'exposition aux facteurs de pénibilité doivent y figurer en annexe. Elles sont évaluées selon les critères du compte professionnel de prévention (C2P).

Registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement

Ce registre spécial a pour objet de recueillir les alertes suivantes :

Alertes du représentant du personnel au comité social et économique (CSE), qui constate directement ou indirectement qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Alertes des salariés qui estiment que l'entreprise utilise des produits qui présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

L'alerte consignée par écrit doit être datée et signée. Elle doit préciser les produits utilisés par l'établissement dont le salarié ou le représentant du personnel au CSE estime qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. L'employeur examine la situation avec le représentant du personnel qui lui a transmis l'alerte. Puis il informe le salarié des suites qu'il entend donner à cette alerte. Le lanceur d'alerte auteur de dénonciation calomnieuse peut être puni de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

Registre du comité social et économique

Registre des questions-réponses : Dans les entreprises de moins de 50 salariés où est mis en place un CSE, un registre est obligatoire. Ce registre contient les demandes écrites des membres de la délégation du personnel du CSE et les réponses motivées de l'employeur. Il est tenu à la disposition des salariés de l'inspection du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE. L'absence de registre constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CSE qui peut être sanctionné d'une amende de 7 500 €. L'employeur qui ne présente pas ce registre à l'inspection du travail est puni d'une contravention de 450 €.

Registre des dangers graves et imminents

En présence d'un danger grave et imminent, le CSE indique sur un registre spécial le poste de travail concerné par la cause, la nature du danger constaté et le nom des travailleurs exposés.

Registres spécifiques à la durée du travail

Registre spécial du repos hebdomadaire : Lorsque le repos hebdomadaire n'est pas donné toute la journée du dimanche, un registre mentionne le nom des salariés soumis à ce régime particulier de repos. Il précise le jour de repos hebdomadaire de chaque salarié. Ce registre est tenu à jour lors du changement du repos hebdomadaire. Le registre spécial est tenu à la disposition de l'inspection du travail qui le vise au cours de sa visite. Il est communiqué aux salariés qui en font la demande.

Registre ou tableau organisant le travail en équipe :

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée

- soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire,
- soit par un registre.

Ce registre ou ce tableau est tenu à jour. Il est mis à disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des membres du CSE.

A noter : les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire sont inscrits sur ce registre.

Registres de sécurité

Registre de sécurité incendie Ce registre indique la conduite à tenir en cas d'incendie ou d'évacuation à l'ensemble de vos équipes ou aux publics accueillis dans l'entreprise. Il doit permettre à chacun de se tenir informé des règles de sécurité incendie et de recenser l'ensemble du matériel de lutte contre l'incendie présent dans l'établissement. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Registre des vérifications électriques Ce registre contient les résultats des vérifications électriques, les justifications des travaux et les modifications effectuées pour corriger les défauts constatés. Les rapports établis à la suite de ces vérifications effectuées par un organisme accrédité sont annexés à ce registre. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Registre des travailleurs à domicile Lorsqu'un employeur a recours à un travailleur à domicile il doit établir un bulletin ou un carnet. Des informations figurent sur ce bulletin ou carnet lors de la remise des travaux à exécuter au domicile.

D'autres mentions sont portées sur ce bulletin ou ce carnet lors de la livraison des travaux par le salarié. L'employeur tient une comptabilité séparée des matières premières et des fournitures destinées au travailleur à domicile. Ce bulletin ou carnet est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Le Document Unique d'évaluation des risques (DUERP)

Le DUERP liste les risques professionnels encourus par les travailleurs et les actions de prévention et de protection qui sont menées dans l'entreprise.

L'épidémie de Covid-19 oblige à modifier le DUER en fonction de l'évolution des consignes sanitaires. L'absence de mise à jour du DUER peut être sanctionnée d'une contravention de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive). L'employeur qui ne présente pas ce registre à l'inspection du travail est puni d'une contravention de 450 €.

Depuis la loi santé au travail 2021, les versions annuelles du Document Unique d'évaluation des risques professionnels devront être conservées pendant **40 ans** dans l'entreprise.

Elles devront être présentées en cas de contrôle de l'inspection du travail, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou même de conflit prud'homal.



MCI Prévention est le partenaire des entreprises et des collectivités en matière de santé et sécurité au travail. Nous sommes habilités IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels) par la Driets IDF dans les domaines technique et organisationnel.

Nous pouvons vous accompagner dans l'élaboration de votre Document Unique d'évaluation des risques, incluant le plan d'actions annuel et la pénibilité au travail de vos salariés.

Nous vous donnerons l'affichage obligatoire, des fiches personnalisées et des fiches de prévention pour vous et vos salariés.

De plus, nous restons votre partenaire privilégié en cas de besoin ou de problématique rencontrée dans le cadre de la prévention des risques.

Nous contacter par mail à : contact@mciprevention.fr ou par téléphone au : 06.22.92.68.51

Visitez notre site : www.mciprevention.fr