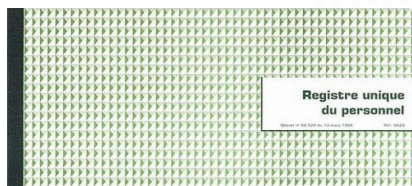




## Le registre unique du personnel



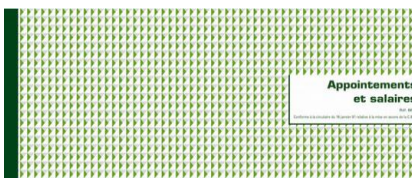
Il concerne toute personne travaillant dans l'entreprise (salarié, intérim, mise à disposition, stagiaires ...). Il doit comporter des mentions obligatoires concernant notamment l'identification des salariés, les dates d'embauche et de départ, le type de contrat de travail du salarié. Il doit être tenu à la disposition : des délégués du personnel, de l'inspecteur du travail, des agents de la sécurité sociale. Il doit être conservé au sein de chaque établissement

Le défaut de tenue du registre unique du personnel est passible d'une amende de 4ème classe, 750 € par salarié concerné.

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches->

<http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail->

## Livre de paie



Le livre de paie reproduit les mentions du bulletin de paie et peut être tenu :

- \* soit sur un registre spécial, pouvant être coté et paraphé par le juge du tribunal d'instance ou par un juge du tribunal de commerce ou par le maire,
- \* soit sur un support informatique.

L'employeur a le choix entre tenir un livre de paie ou conserver un double des bulletins de paie pendant 5 ans.

Désormais, les entreprises ont l'obligation de conserver un double des bulletins de paie remis aux salariés

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels->

## Le registre des délégués du personnel



L'employeur répond par écrit aux demandes des délégués du personnel dans un registre spécial appelé « registre des délégués du personnel ».

Il est tenu en permanence à la disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail et, une journée tous les 15 jours, les salariés peuvent en prendre connaissance

Ne pas tenir ce registre constitue un délit d'entrave puni par un an de prison et/ou amende de 3750 €

Contravention de 3ème classe (soit 450€) pour défaut de présentation du registre à l'inspecteur du travail

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels->



## Registre des accidents du travail



L'employeur doit déclarer dans les 48 heures tout accident du travail à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime. Cependant, pour les accidents n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux pris en charge par la sécurité sociale, l'employeur peut être autorisé à remplacer la déclaration d'accident du travail par une simple inscription sur le registre des accidents du travail.

L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3750 € pour une personne morale)

<http://vosdroits.service-public.fr/professionnels->

## Le document unique d'évaluation des risques professionnels



Tout chef d'établissement doit évaluer les risques existants dans son entreprise : procédés de fabrication, équipements de travail, aménagement des lieux de travail... Les résultats de cette évaluation doivent être formalisés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et actualisés tous les ans

Contravention de 5ème classe (1500 € ou 3000 € en cas de récidive) pour défaut de transcription ou de mise à jour.  
 Contravention de 3ème classe (soit 450€) pour défaut de présentation du document à l'inspecteur du travail

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/-La-demarche-de-prevention-c->

[http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/do](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/fileadmin/user_upload/do)

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/document-unique-devaluation->

## La fiche de prévention des expositions



Tout chef d'entreprise doit établir une fiche de prévention des expositions pour les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels. Entrée en vigueur le 1er février 2012 : en cas d'exposition à des facteurs de risque de pénibilité l'employeur doit remplir une fiche de prévention des expositions aux travaux pénibles, instaurée par la loi de réforme des retraites.

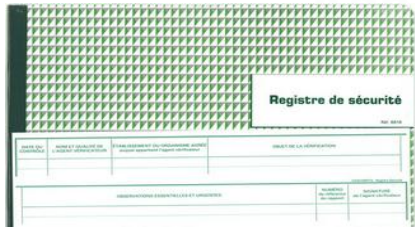
Le défaut d'établissement de la fiche de prévention des expositions est sanctionné par une amende de 5ème classe de 1 500 €, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Fiche-de-prevention-des.html>

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15504.xhtml>



## Le registre des contrôles en matière d'hygiène et sécurité



Les attestations, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail doivent être conservés pendant 5 ans. Il en est de même pour les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques

Toute infraction à la tenue de ce registre est passible d'une amende de 4ème classe de 750 €.

<http://www.fonction->

<http://www.officiel-prevention.com/sante-hygiene-medecine-du->

## Le registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement



Ce registre doit consigner les alertes des salariés et des représentants du personnel au CHSCT en cas de mise en oeuvre ou d'utilisation par l'établissement de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement

En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte ou à défaut de suites données dans le mois suivant l'alerte, le donneur d'alerte peut saisir le préfet.

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F32031.xhtml>

<http://infosdroits.fr/chsct-le-droit-dalerte-des-representants-et-des->

## Autres registres et documents obligatoires



D'autres registres ou documents peuvent être rendus obligatoires en fonction de l'activité ou de la localisation