



Registres et Documents obligatoires



Sommaire :

Documents et registres obligatoires dès le 1^{er} salarié	p.3-4-5-6
Documents et registres obligatoires à partir de 11 salariés	p.3-4-5-6-7
Documents et registres obligatoires à partir de 50 salariés	p.3-4-5-6-7-8
Documents et registres obligatoires pour les établissements recevant du public	p.9

A partir du 1er salarié

Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
Document unique d'évaluation des risques <i>Article R.4121-1 du Code du travail</i>	L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. Registre pré rempli pour votre secteur d'activité.	Médecin du travail, inspection du travail, services de prévention des organismes de Sécurité sociale, salariés, CHSCT, DP, CSE, agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.	Mettre en annexe l'évaluation des risques psychosociaux.	Contravention de 5ème classe (1.500 € ou 3.000 € 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.
Evaluation des risques psychosociaux (RPS) <i>Article L.4121-1 à 5 du code du travail</i>	Le questionnaire RPS est l'un des outils à mettre en place par les employeurs pour détecter et identifier les risques psychosociaux. Cette évaluation doit être annexée au Document Unique. Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme des «risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le « fonctionnement mental »	Médecin du travail, inspection du travail, services de prévention des organismes de Sécurité sociale, salariés, CHSCT, DP, CSE, agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.	Dans un arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation a fait évoluer la jurisprudence : l'employeur n'est plus considéré comme fautif, s'il a bien respecté son obligation légale de prévention des risques psychosociaux.	Contravention de 5ème classe (1.500 € ou 3.000 € 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.

A partir du 1er salarié

	Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
	Registre unique du personnel <i>Article L. 1221-13 du Code du travail</i>	Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches : nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi et qualification, date d'entrée et de sortie du salarié. Une partie spécifique pour les stagiaires : nom et prénoms, dates de début et de fin du stage, nom et prénoms du tuteur, le lieu de présence du stagiaire.	Inspecteurs et contrôleurs du travail et de la Sécurité sociale ainsi que les délégués du personnel (ou du CSE).	Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche de façon indélébile.	Les infractions à ces dispositions sont sanctionnées par des contraventions de 4ème classe (soit 750 €) appliquées autant de fois qu'il y a de salariés concernés.
	Registre des alertes, santé publique et environnement <i>Article L. 4133-1 du Code du travail</i>	Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le salarié estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. L'alerte datée et signée, est consignée par écrit dans le registre.	Préfet du département et salariés.	L'employeur examine la situation et informe le donneur d'alerte des suites réservées à l'alerte, sous 1 mois.	En cas de divergence entre l'employeur et le salarié sur l'existence du risque justifiant l'alerte ou d'absence de suite dans un délai d'un mois : saisine du préfet du département.

A partir du 1er salarié

Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
Convention collective applicable à votre branche d'activité <i>Article R.2262-1 du Code du travail</i>	Issue de négociations entre syndicats de salariés et organisations patronales, votre convention collective adapte les dispositions du Code du travail à votre secteur d'activité.	Le salarié doit pouvoir consulter la convention collective applicable sur son lieu de travail en version numérique ou papier. Inspecteur du travail.	L'intitulé de la convention collective applicable à votre entreprise doit être mentionné sur les contrats de travail et les bulletins de paie. Un avis doit être affiché sur le lieu de travail, indiquant l'existence de la convention et précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée.	
Registre des données RGPD <i>Article 30 du Règlement européen sur la protection des données (RGPD)</i> <i>Entrée en application le 25 mai 2018</i>	Recense l'ensemble des traitements de données personnelles récoltées par votre entreprise concernant vos salariés, candidats à un poste, clients ou fournisseurs. (Etat civil, identité, image, Nom, prénom, date de naissance, photo, numéro de téléphone, adresse, email...)	La CNIL. Le registre peut être demandé en cas de contrôle ou en cas de litige devant un tribunal.	Registre en version papier ou numérique. Toutes les données personnelles que vous collectez sur vos salariés sont concernées et devront être recensées.	Sanctions administratives en cas de non-respect des règles du RGPD après injonction vaine de l'autorité de contrôle. Amende d'un montant de 2% à 5% du chiffre d'affaires de l'entreprise.

A partir du 1er salarié

Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
Registre des accidents du travail bénins non déclarés <i>Article L.441-4 du Code de la Sécurité sociale</i>	L'employeur inscrit sur le registre, dans les 48 heures, les accidents du travail de son personnel n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale. Il est indiqué le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident, la nature et les lésions assortis du visa du donneur de soins ainsi que les autres éléments devant figurer sur la déclaration d'accident du travail. La victime signe le registre.	CARSAT, médecine du travail	L'utilisation de ce registre doit être autorisée par votre caisse régionale. Il remplace la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur ce registre ouvert spécifiquement.	Contravention de 3ème classe (soit 450 €) pour défaut de présentation du registre à l'inspecteur du travail.
Entretiens professionnels <i>Article L.6315-1 du Code du travail</i>	Modèle de questionnaire prêt à l'emploi. Cet entretien professionnel obligatoire porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié. Il doit se tenir tous les deux ans et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.		L'entretien professionnel doit être distingué de l'entretien annuel d'évaluation. Nous fournissons un modèle pour les deux types d'entretiens.	Sanction pécuniaire : dommages et intérêts à verser au salarié.

A partir de 11 salariés

Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
Registre des délégués du personnel <i>Article L.2315-22 du Code du travail</i>	Les demandes des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus.	Inspecteur du travail. Membres de la délégation du personnel du CSE. Salariés.		Contravention de 3ème classe (soit 450 €) pour défaut de présentation du registre à l'inspecteur du travail.
Bons de délégation <i>Article L.2143-17 du Code du travail</i>	Bons de délégation qui permettent le décompte des heures de délégation (membres du CSE, DP ...).	Représentants du personnel, inspection du travail.	Le motif de prise des heures n'a pas à être mentionné sur le document, cela serait considéré comme un contrôle de l'utilisation des heures.	

A partir de 50 salariés

	Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions
	Règlement intérieur <i>Article L1311-2 du Code du travail issu de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 applicable au 1^{er} janvier 2020</i>	Modèle de règlement intérieur. Le règlement intérieur est un acte unilatéral de l'employeur qui s'impose à tous les salariés. Il s'agit d'un ensemble de règles impératives prévoyant d'éventuelles sanctions en cas de non respect du règlement. Votre règlement intérieur entrera en vigueur 1 mois après les dernières formalités de dépôt et de publicité.	Salariés, inspection du travail.	Vous devez déposer au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes votre règlement intérieur. Cela peut être effectué concomitamment à l'envoi du règlement intérieur auprès de l'inspecteur du travail.	Hormis les licenciements, une sanction disciplinaire n'est possible que si elle est prévue par le règlement intérieur.

Etablissements recevant du public					
Nom du registre	Contenu	Mise à disposition	Spécificités	Sanctions	
Registre de sécurité Article L. 4711-1 à 5 et Art. R. 4741-3 du Code du travail	Rapports de vérifications et de contrôle du lieu de travail (sécurité incendie, électricité...).	Médecin du travail, inspecteurs et contrôleurs du travail et de la Sécurité sociale.		Contravention de 4^{ème} classe (750 €) autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées. Contravention de 3^{ème} classe (soit 450 €) pour défaut de présentation du registre à l'inspecteur du travail.	
Registre public d'accessibilité Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Article L. 111-7-6 du code de la construction et de l'habitation	Supports pré-remplis. Un inventaire complet sur les prestations fournies par l'établissement. - Liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées. - Description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs. - Notice pour réaliser votre agenda d'accessibilité programmée (Ad'Ap).	Doit être consultable par le public, la préfecture et la mairie. 9	Les établissements recevant du public (ERP) devaient être accessibles aux personnes handicapées au 1 ^{er} janvier 2015.	Si non dépôt de l'Ad'Ap : de 1500euros à 5000euros d'amende.	