Dernière mise à jour le 30 décembre 2024

Quels sont les documents et registres obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité ?

Sous peine d'amendes, l'employeur est dans l'obligation de conserver et tenir à jour un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise.

Sommaire

- Les déclarations d'accident de travail
- Le registre des accidents bénins
- Les avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail (ou du professionnel de santé)
- La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail
- Le registre des dangers graves et imminents
- Les registres de sécurité
- Les observations et mises en demeure de l'inspection du travail
- Le registre unique de sécurité
- Le registre des alertes en matière de santé et d'environnement
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Sous quelle forme les registres doivent-ils être présentés ?

Un certain nombre de documents et registres relatifs à l'hygiène et à la sécurité doivent être tenus à jour et conservés au sein de l'entreprise, sous peine de sanctions (amendes).

Les déclarations d'accident de travail

Les déclarations de travail doivent être établies et envoyées par l'employeur à la CPAM dans les 48 heures de l'accident du travail ou de l'accident de trajet.

Aucun délai légal de conservation n'est imposé. En revanche, afin de conserver une preuve en cas de contentieux, il est fortement de conseiller de les conserver au minimum 5 ans après la rupture du contrat de travail.

Le registre des accidents bénins

L'employeur peut remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre des accidents bénins.

Depuis le 1er mai 2021, l'employeur n'a plus besoin de l'autorisation préalable de la CARSAT pour tenir un registre des accidents de travail bénins. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 a supprimé cette exigence, une simple déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions exigées suffisant à la mise en place du registre.

Ce registre, parfois appelé « registre de l'infirmerie », peut être tenu si 3 conditions sont réunies :

- La présence permanente d'une personne qualifiée dans l'entreprise : médecin du travail, pharmacien, infirmier ou personne détentrice d'un diplôme national de secouriste du travail.
- L'existence d'un poste de secours d'urgence ou d'une armoire à pharmacie.
- Le respect des obligations légales concernant la constitution de la CSSCT ou, à défaut, de consultation du CSE.

Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle de la CARSAT, de l'inspection du travail et de la CSSCT ou du CSE. Il peut également être consulté par le médecin du travail.

Un décret du 29 avril 2021 a transféré la propriété du registre à l'employeur, qui doit le conserver pour chaque année civile sur le support de son choix pendant 5 années à compter de la fin de l'exercice considéré.

L'employeur doit le tenir de façon à pouvoir le présenter, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération.

Lorsqu'il tient ce registre, l'employeur est tenu d'informer la CARSAT « sans délai » et par tout moyen lui donnant une date certaine.

Articles L 441-4, R 441-5 et D 441-2 du code de la sécurité sociale.

Décret n° 2021-526 du 29 avril 2021.

Registres des accidents bénins de la CARSAT Pays de la Loire et de la CARSAT Nord Picardie.

Les avis d'aptitude ou d'inaptitude du médecin du travail (ou du professionnel de santé)

Les avis rendus par le médecin du travail ou le professionnel de santé (visites d'information et de prévention, suivi médical renforcé, reprise du travail, etc...) font partie du dossier médical du salarié.

Aucun délai légal de conservation n'est imposé. Mais il est conseillé de les conserver le plus longtemps possible après la rupture du contrat de travail.

La fiche d'entreprise établie par le médecin du travail

Le médecin du travail doit établir et mettre à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Cette fiche est transmise à la CSSCT ou au CSE et consultable par l'inspecteur du travail, le médecin inspecteur et les agents de service de prévention des CARSAT.

Aucun délai légal de conservation n'est imposé. Mais il est conseillé de la conserver tant que le médecin du travail n'en a pas établi de nouvelle.

Le registre des dangers graves et imminents

Lorsqu'un membre du CSE alerte l'employeur sur un danger grave ou imminent, il doit consigner son avis dans ce registre spécial.

Les pages du registre doivent être numérotées et authentifiées par le tampon du CSE.

Le registre des avis de danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité de l'employeur, et mis à la disposition des membres du CSE.

Les avis des représentants sont datés et signés par le membre du CSE qui constate le danger.

L'employeur doit conserver ce registre pendant 3 ans.

Il doit le tenir à la disposition de l'inspecteur du travail.

https://www.legisocial.fr/modele-document/hygiene-sante-securite/registre-chsct-dangers-graves-imminents.html »

Les registres de sécurité

Les contrôles et vérifications périodiques des installations, équipements de travail et équipements de protection doivent être consignés dans un registre de sécurité.

L'employeur doit les conserver pendant 5 ans.

Il doit les communiquer à la CSSCT ou au CSE et au médecin du travail (ainsi qu'à l'OPPBTP dans le BTP).

Il doit également les tenir à la disposition des agents de contrôle de la CARSAT et de l'inspection du travail.

Articles L 4711-1 et D 4711-3 du Code du Travail.

Les observations et mises en demeure de l'inspection du travail

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques doivent être conservées par l'employeur. Depuis 2004, il n'est plus obligatoire de les détenir dans un registre. Mais l'employeur doit les conserver pendant 5 ans.

Articles L 4711-2 et D 4711-3 du Code du Travail.

Le registre unique de sécurité

Lorsqu'il est prévu que les informations énumérées aux articles L 4711-1 et L 4711-2 (registres de sécurité et observations de l'inspecteur du travail) figurent dans des registres distincts, l'employeur est autorisé à réunir ces informations dans un registre unique dès lors que cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.

Article L 4711-5 du Code du Travail.

Le registre unique permet ainsi de rassembler l'ensemble des documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité que la réglementation impose dans un seul document.

Il permet de réunir notamment tous les documents attestant de la vérification et du contrôle des équipements et machines : attestations, consignes, résultats et rapports de vérifications, contrôles techniques.

Doivent être consignés :

- La périodicité des vérifications et des contrôles ;
- La date et la nature de la vérification ou du contrôle effectué ;
- Le nom (et l'adresse) de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification ;
- Le nom et la qualité de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification ;
- Les observations éventuelles du vérificateur.

L'employeur doit conserver le registre pendant 5 ans.

Il doit le tenir à la disposition des agents de contrôle de la CARSAT, de l'inspection du travail, du médecin du travail et de la CSSCT ou du CSE.

https://www.legisocial.fr/modele-document/hygiene-sante-securite/registre-unique-securite.html »

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

Ce registre consigne les alertes données par un salarié ou un membre de la CSSCT ou du CSE en matière de santé publique et d'environnement.

En effet, depuis 2014, tout salarié, s'il estime de bonne foi que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, dispose d'un droit d'alerte de l'employeur. L'alerte doit être donnée par écrit et l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour informer le salarié de la suite

qu'il entend donner à cette alerte.

Cette alerte doit être consignée dans ce registre spécifique tenu par l'employeur, et à la disposition des membres de la CSSCT ou du CSE et du médecin du travail.

Les pages du registre doivent être numérotées.

Le registre doit être conservé pendant 5 ans.

Articles D 4133-1 à D 4133-3 du Code du Travail.

https://www.legisocial.fr/modele-document/hygiene-sante-securite/registre-alertes-sanitaires-environnementales.html »

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP dresse l'inventaire des risques professionnels existant dans l'entreprise et des mesures de prévention.

L'employeur doit le mettre à jour tous les ans et à chaque modification de poste ou d'organisation de travail.

L'employeur doit le mettre à jour tous les ans et à chaque modification de poste ou d'organisation de travail.

La loi Santé au Travail du 2 août 2021 a prévu que l'employeur doit conserver le DUERP dans ses versions successives pendant une durée d'au moins 40 ans.

Un décret du 18 mars 2022 fixe cette durée de conservation à 40 ans à compter de l'élaboration du DUERP ou de chaque nouvelle version.

Cette obligation s'applique dès le 31 mars 2022 pour les versions en vigueur à cette date ou élaborées à compter de cette date.

https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/document-unique-evaluation-risques-professionnels-duerp.html »

> A NOTER : certains registres sont spécifiques et obligatoires pour certaines professions. C'est le cas, par exemple, pour les entreprises où il existe une source de rayonnements ionisants, ainsi que dans le BTP (registre d'observations sur les chantiers, registre des chantiers temporaires, etc...).

Sous quelle forme les registres doivent-ils être présentés ?

Aucun modèle ni aucune forme ne sont imposés par la loi. Il peut s'agir de registres en version papier ou en version informatique.

Si le support choisi est l'informatique, il doit être conçu et tenu de façon à obtenir, sans difficulté d'utilisation et de compréhension et sans risque d'altération, toutes les mentions obligatoires. A**rticle D 8113-2 du Code du Travail.**

Le CSE, et la CSSCT si elle existe doivent être consultés sur la mise en place informatique des registres auxquels ils ont accès.

Par ailleurs, en cas de traitement automatisé de données nominatives, l'employeur doit intégrer le registre dans le registre de traitement des données personnelles et s'assurer de sa conformité aux règles en vigueur en la matière.