

# Préparer une inspection du travail

## Les documents et registres

### Registres généraux

- Registre unique du personnel
- Livre de paie
- Registre des délégués du personnel



### Documents liés au CSE

- Calendrier CSE de l'année en cours
- PV des 4 derniers CSE (ou autres IRP)
- PV des dernières élections professionnelles
- Règlement intérieur du CSE
- Attestation de formation des membres du CSE
- Registre des questions du CSE (< 50 salariés)
- Registre des dangers graves et imminents
- Registre d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (à disposition du CSE)

### Documents liés aux recrutements et carrières

- Déclarations uniques d'embauches des professionnels
- Contrats de travail des employés
- Fiches de postes des professionnels
- Règlement intérieur si plus de 50 salariés (cf. [art. L1321-1 à L1322-4 du Code du Travail](#)) et/ou Livret d'accueil (non obligatoire)
- Bulletins de paie des professionnels
- Documents permettant le suivi du temps de travail
- Registre spécial du repos hebdomadaire
- Registre ou tableau organisant le travail en équipe (si organisation de travail par roulement, en relais ou en équipes successives)
- BDESE - Base de données économiques, sociales et environnementales
- Fonction publique* : LDG - Lignes Directrices de Gestion (cf. Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019)



### Documents liés aux conditions de travail

- La fiche entreprise (rédigée par le service de santé au travail)
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de moins d'un an + les archives des 40 années précédentes
- Le plan d'actions issu du DUERP (PAPRIACT - programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail)
- Les déclarations d'accidents du travail (consignées ou non dans un Registre)
- Les alertes de danger grave et imminent des professionnels
- Le Registre d'alerte de danger grave et imminent du CSE
- Tout document décrivant les modalités de mise en place du télétravail
- Le Registre de Sécurité

#### Fonction Publique :

- Le dernier Rapport Social Unique (cf. [Décret 2020-1493](#) du 30 novembre 2020)
- Le plan d'actions égalité professionnelle (cf. [Décret 2020-528](#) du 4 mai 2020)



## Affichage et information obligatoires

### Affichage obligatoire

- Panneau interdiction de fumer/vapoter
- Consignes en cas d'incendie
- Horaires collectifs de travail (plannings à jour affichés en caractères lisibles et apposés de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels ils s'appliquent)
- Lieu et conditions de consultation du DUERP
- Noms et Coordonnées de l'Inspection du travail
- Noms et Coordonnées des services d'urgence
- Noms et Coordonnées du Service de Prévention et de Santé au Travail
- Panneaux d'affichage des communications syndicales, pour chaque section syndicale présente dans la structure



### Procédures

- Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait
- Procédure interne de recueil et de traitement des signalements (lanceur d'alerte)
- Fonction Publique* : Procédures décrivant le dispositif de lutte contre les actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (cf. [Décret 2020-256](#) du 13 mars 2020)

### Informations obligatoires ("par tout moyen", affichage ou non)

L'affichage n'est plus obligatoire pour les points suivants depuis le Décret 2016-1417 du 20 octobre 2016.  
L'employeur doit « informer par tout moyen aux salariés »



- Repos hebdomadaire
- Dérogations aux horaires de travail
- Ordre des départs en congés - Dates de congés payés
- Modalités de consultation de la convention collective et/ou accords applicables
- Liste des membres du CSE
- A partir de 50 salariés :*
  - Règlement intérieur
  - Accord de participation
- Information concernant les élections (tous les 4 ans) :*
  - Date envisagée pour le premier tour (l'élection doit avoir lieu dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés)
- Articles relatifs à la lutte contre les discriminations ([art. 225-1 à 225-4](#) du Code Pénal)
- Articles relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ([art. L2242-17 à L2242-19-1](#) du Code du Travail)
- Articles relatifs au harcèlement moral et sexuel ([art. 222-33](#) du Code Pénal et [articles L1152-1 à 6](#) du Code du Travail)
- Définition, droit et protection des lanceurs d'alerte ([Loi n° 2022-401](#) du 21 mars 2022 dit "Loi Wasserman")
- Modalités d'information et de conseil sur les discriminations
- Modalités de saisine du Défenseur des droits
- Modalités d'actions en justice civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel
- A partir de 250 salariés :*
  - Noms et Coordonnées du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

### Sources à consulter :

Site [Entreprendre.Service-Public.fr](#) :

- Quelles sont les [obligations d'affichage](#) dans une entreprise ?
- [Registres obligatoires](#) dans l'entreprise
- [Règlement intérieur](#) d'une entreprise
- [Élections du CSE](#) dans les entreprises de 11 salariés et plus
- [Convention collective](#)
- Base de données économiques, sociales et environnementales ([BDESE](#))
- Comité social et économique ([CSE](#))
- Comment déposer un [accord d'entreprise](#) ?



Document créé et publié par Sylvie Henry-Espargillère ([www.conseilqualite.com](#))

Vous pouvez librement télécharger et utiliser ce document à la seule condition de conserver ma signature et de ne pas en modifier le contenu (cela inclut le fait de poser votre logo) 😊