

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Novembre 2017

PENIBILITE AU TRAVAIL : AMENAGEMENT DES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN 2018

Les obligations de l'employeur sont nombreuses en matière de prévention des risques professionnels des salariés (document unique de prévention des risques, déclaration de l'exposition au-delà de certains seuils, formation à la sécurité...).

Un certain nombre d'obligations sont aménagées.

■ SUPPRESSION DES COTISATIONS SOCIALES

Afin de financer le compte personnel de prévention des risques professionnels, une cotisation assise sur les rémunérations des seuls salariés exposés est due depuis 2015. S'y ajoute, au titre de l'année 2017, une cotisation pénibilité due par l'ensemble des employeurs.

Ce financement sera directement couvert à compter de 2018 par la branche accident du travail / maladie professionnelle.

■ SUPPRESSION DE LA DECLARATION DE CERTAINS FACTEURS DE PENIBILITE

L'employeur doit actuellement identifier les salariés exposés à 10 facteurs de pénibilité au travail (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, températures extrêmes, bruit, travail de nuit...). Une déclaration doit être effectuée lorsque les salariés sont exposés au-delà des seuils réglementaires.

Compte tenu de la difficulté de mesure de certains facteurs, l'employeur ne sera plus tenu que de déclarer 6 facteurs sur les 10 existants dans la déclaration sociale nominative.

■ NEGOCIATION OBLIGATOIRE

Les employeurs d'au moins 50 salariés (et les entreprises appartenant à un groupe soumis à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe) doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels dès lors que les salariés exposés aux facteurs de risques représentent au moins 50 % de l'effectif global (25 % à partir de 2018), ou lorsque la sinistralité en matière d'accident du travail / maladie professionnelle est supérieure à un seuil qui sera déterminé par décret. Le non-respect de cette obligation entraîne une pénalité d'un montant maximum d'1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Des dérogations sont prévues pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés si elles sont couvertes par un accord de branche étendu.

L'employeur a de nombreuses obligations en matière de santé / sécurité au travail, dont la mesure de la pénibilité au travail. Une attention particulière doit être apportée à ce sujet car, si la réglementation est assouplie sur certains points en 2018, des sanctions lourdes demeurent prévues par la réglementation.

Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la mise en œuvre de ces obligations.