***Réalité juridique tirée de travaillermieux.gouv :* *L’employeur est responsable de la santé physique et mentale***

* 1. Le fait de ne pas avoir procédé à l’évaluation des risques et de ne pas l’avoir transcrite dans le document unique d’évaluation des risques, ou de ne pas avoir mis à jour ce document, constitue une infraction punie d’une amende contraventionnelle. (R. 4741-1 CT)
* 2. En cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié ou ses ayants droit peuvent mettre en avant l’existence d’une faute inexcusable de la part de l’employeur. Le demandeur doit faire la démonstration de deux conditions cumulatives :
  + **La conscience du danger qu’avait ou qu’aurait dû avoir l’employeur** du risque auquel il exposait le travailleur. La conscience du danger s’analyse notamment à partir de l’établissement ou non du document unique d’évaluation des risques et de son contenu (art. R. 4121-1 et suivants CT)
  + **L’absence ou l’insuffisance de mesures de prévention à l’égard du salarié**. Ces mesures comprennent :
    - 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
    - 2° Des actions d'information et de formation ;
    - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

**>>> Aussi valable pour les risques psychosociaux**

**Question du harcèlement moral au travail**

Loi L. N° 2002-73, 17 janv. 2002 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

***GPEC***

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 oblige une négociation triennale sur la formation professionnelle des salariés. La loi du 21 août 2003 contraint à une négociation sur la GPEC des seniors. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale impose, aux entreprises de plus 300 salariés, une négociation triennale sur la mise en œuvre et le suivi de la GPEC. Cette loi a un triple objectif : gérer par les compétences, limiter les licenciements en anticipant les problèmes et garantir l’employabilité des salariés.

Pour une synthèse des nouvelles obligations relatives à la GPEC des entreprises de 300 sal. et plus :  
<http://www.opcalia.com/dispositifs-de-formation/employeurs/gpec-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-des-competences/>