

Intitulé de l'épreuve : ..EPREUVE A OPTION : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Nombre de copies : ..1

Numérotez chaque page (dans le cadre en bas de la page) et placez les feuilles dans le bon sens.

Questions texte 1.

1) L'employeur est le garant du respect de la sécurité et de la protection de la santé dans une entreprise.

2) La jurisprudence impose à l'employeur une véritable obligation de résultat en matière de sécurité au travail. Ses obligations sont élargies à tous les aspects permettant d'assurer la bonne santé physique et mentale des salariés (protection des risques psychosociaux tels le burn-out, l'alcoolisme, l'angoisse réactionnelle...) et plus uniquement à l'exposition aux maladies professionnelles comme l'amiante.

Le Code du Travail impose seulement à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs. (il n'y a pas d'obligation de résultat).

3) L'évaluation des risques de santé et de sécurité est propre à chaque entreprise et varie selon les entreprises - chaque entreprise étant différente.

L'employeur doit évaluer les risques pour chacun de ses salariés en fonction des activités de son entreprise et des méthodes de travail (y compris pour le choix des procédés de fabrication, équipement de

N°

1/3

travail, substances chimiques), en fonction de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail.

L'évaluation doit tenir compte de l'ensemble des contraintes y compris personnelles (égalité hommes/femmes, handicap).

L'évaluation des risques doit être consignée dans le DUERP - Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, consultable en permanence par les salariés et l'inspection du travail et révisé obligatoirement annuellement.

Le DUERP regroupe les fiches de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé au-delà des seuils, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité ainsi que la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

4) L'employeur étant tenu d'atteindre un résultat (jurisprudence), en cas de mise en danger du salarié ou de défaut de sécurité, il est présumé responsable.

Le contrôle du respect des règles revient à l'inspection du travail. Si l'inspecteur constate un manquement et que l'employeur manque à son obligation de sécurité, l'employeur engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié.

Si l'employeur est reconnu coupable de faute inexcusable, il peut être tenu d'indemniser le salarié sans concours de la CRAM. De plus en fonction de la gravité des manquements, l'employeur s'expose à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement.

Questions texte 2.

1) La loi oblige le respect de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'embauche et de la rémunération.

2) En cas de non respect de l'égalité femmes-hommes, le fautif s'expose à des sanctions civiles et pénales (annulation de la mesure prise, versement de dommage-intérêts, amende) et dans certains cas, au paiement d'une pénalité financière.

3) La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de mener 4 démarches:

- établir un diagnostic des écarts de situations entre les femmes et les hommes dans 9 domaines d'actions (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre vies professionnelle et familiale).
- élaborer une stratégie d'actions pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (dans au moins 3 domaines d'actions pour les entreprises de 50 à 299 salariés et 4 pour les entreprises de 300 salariés et plus).
- négocier un accord sur l'égalité professionnelle avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail. À défaut, il faudra produire un plan d'actions avec des objectifs ou actions accompagnés d'indicateurs chiffrés. La rémunération effective est obligatoirement présente dans un point de l'accord ou du plan.
- suivre et promouvoir les actions en faveur de l'égalité professionnelle.

