

15° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du compte personnel de formation ;

16° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

17° La définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;

18° Les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;

19° Les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de l'entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle prévu par l'article **L. 6315-1**, ainsi que les suites données à celui-ci.

Chapitre II : Négociation obligatoire en entreprise

Section 1 : Ordre public

Sous-section 1 : Dispositions communes

R. 2242-1

Décret n°2017-1703 du 15 décembre 2017 - art. 2

 [Legif](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation obligatoire en entreprise, le procès-verbal de désaccord établi est déposé dans les conditions prévues à l'article **D. 2231-2**.

Sous-section 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

R. 2242-2

Décret n°2019-382 du 29 avril 2019 - art. 1

 [Legif](#)  [Plan](#)  [Jp.C.Cass.](#)  [Jp.Appel](#)  [Jp.Admin.](#)  [Juricaf](#)

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article **L. 2242-1** ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article **L. 2242-3** fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article **L. 2312-36** pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des