

des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles ***L. 3261-3*** et ***L. 3261-3-1***.

L. 2242-18

Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7

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

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles ***L. 5212-1*** et suivants.

L. 2242-19

Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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

La négociation prévue à l'article ***L. 2242-17*** peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article ***L. 4161-1***. L'accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article ***L. 4163-3***, sous réserve du respect des autres dispositions prévues au chapitre III du titre VI du livre Ier de la quatrième partie du présent code.

Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation

> Soc., 4 mars 2020, n° 18-19.189 (P) [ECLI:FR:CCASS:2020:S000265]

service-public.fr

> Facteurs de risques professionnels : un accord est-il obligatoire ? : Négociation annuelle obligatoire : intégration de la prévention des risques professionnels

L. 2242-19-1

LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 4

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

La négociation prévue à l'article ***L. 2242-17*** peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.

Sous-section 4 : Gestion des emplois et des parcours professionnels

L. 2242-20

LOI n°2021-1104 du 22 août 2021 - art. 40

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

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article ***L. 2331-1*** d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles ***L. 2341-1*** et ***L. 2341-2*** comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article ***L. 2323-10***, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article ***L. 2254-2*** ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article ***L. 2254-2***, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;