



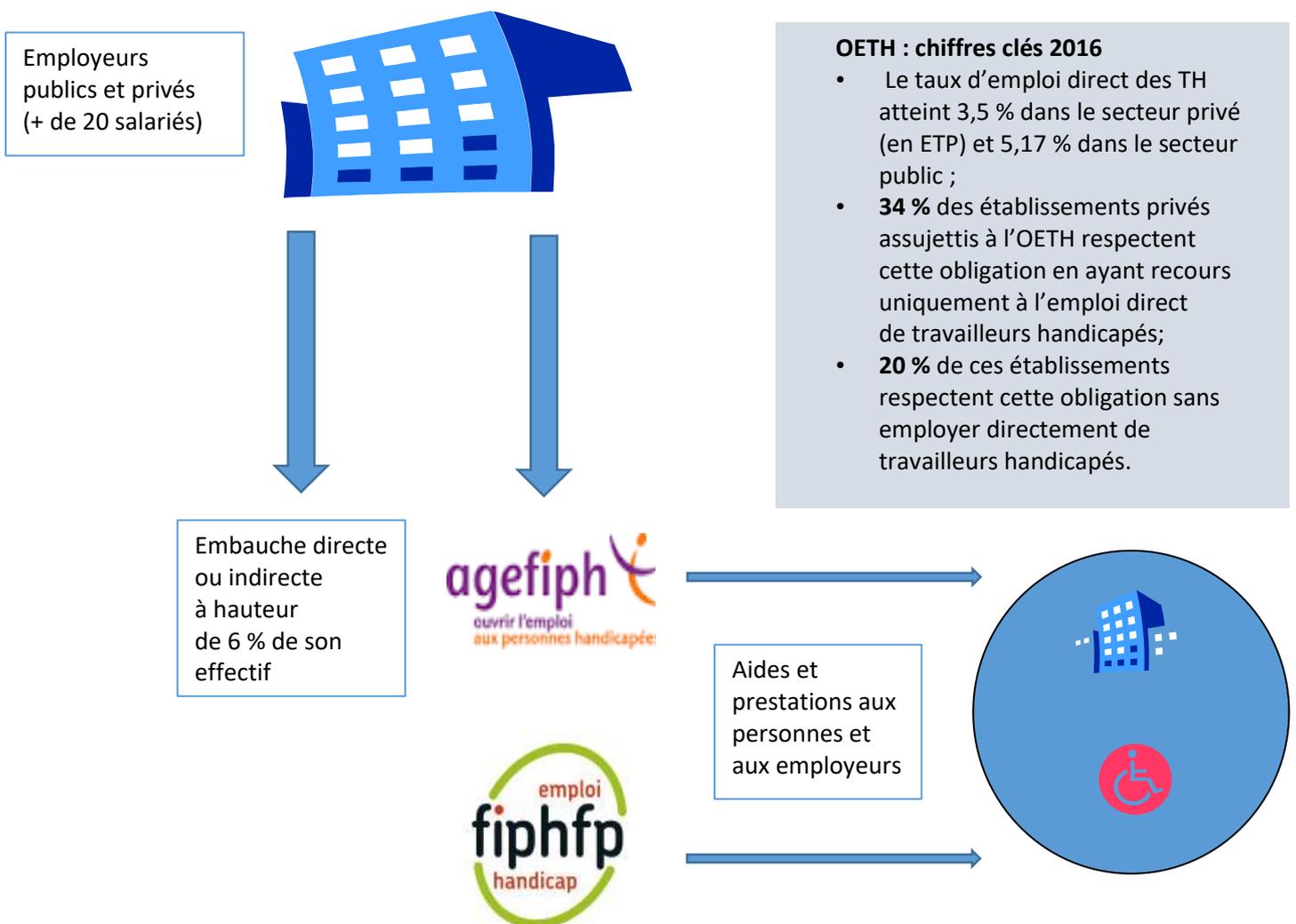
Réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Sommaire

- [Dispositif actuel d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)
- [Principaux enjeux de la réforme de l'obligation d'emploi et nouveau cadre législatif](#)
- [Zoom sur le processus de déclaration et de calcul de la contribution](#)

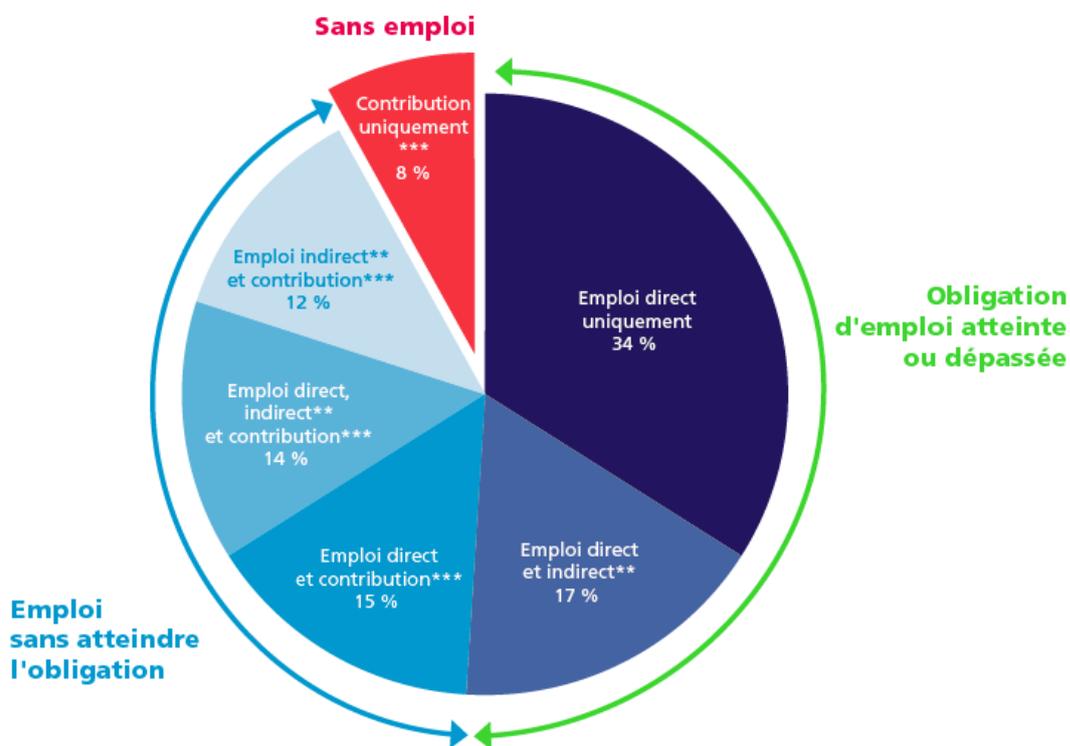
Dispositif actuel d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH)

1. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) avant la réforme



2. Stratégie des établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi

Répartition des établissements assujettis à l'OETH en 2016 selon les modalités de réponse *



* Les modalités de réponse à l'obligation sont calculées après minoration des unités bénéficiaires manquantes ; données provisoires (encadré 2).

** L'emploi indirect inclut l'accueil de stagiaires.

*** Contribution théorique calculée.

Lecture : en 2016, 17 % des établissements assujettis atteignent ou dépassent le seuil d'emploi légal via l'emploi direct et indirect.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France (hors Mayotte).

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.



Principaux enjeux de la réforme de l'obligation d'emploi et nouveau cadre législatif

1. Calendrier de la réforme de l'obligation d'emploi

- ❑ **Une réforme qui s'appuie sur les préconisations de deux rapports :**
 - Un rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les perspectives d'évolution du mode de financement de l'Agefiph et du FIPHFP (rendu public le 17 janvier 2018) ;
 - Un référé de la Cour des comptes portant sur « l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées : l'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP » (rendu public le 8 janvier 2018).
- ❑ **Une concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs handicapés**, qui associe les partenaires sociaux et les associations, a été lancée le 18 février 2018.
- ❑ **La première phase de la concertation, qui s'est terminée fin mai 2018, portait sur la réforme de l'obligation d'emploi.**
 - Cette concertation a débouché sur des mesures concrètes qui ont été présentées le mardi 5 juin par Muriel PENICAUD et Sophie CLUZEL ;
 - Ces mesures ont été adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».
- ❑ **La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2020** et impactera les contributions des entreprises versées à partir de l'année 2021.



2. Objectifs de la réforme de l'obligation d'emploi

EMPLOYER

- **Une politique d'emploi inclusive** qui valorise toute forme d'emploi de personnes en situation de handicap par les employeurs publics et privés.
- **Une politique d'emploi adaptée au marché du travail** qui permette aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de toutes les opportunités d'accès à l'emploi, en traitant de façon équitable les différents types de contrat (nature/durée) et de temps de travail.

SIMPLIFIER

- **Une politique d'emploi lisible et claire**, qui allège la charge de travail administrative des employeurs ;
- **Une politique d'emploi des personnes handicapées globale, harmonisée** entre le secteur public et le secteur privé, conformément à l'esprit de la législation de 2005
- **Une politique d'emploi cohérente** avec les autres mesures concernant les employeurs, qui harmonise les différents paramètres de l'OETH avec d'autres dispositifs de contribution sociale.

VALORISER

- **Une politique d'emploi équitable**, basée sur des modalités de calcul plus justes, qui prend en compte les efforts réalisés par les employeurs en faveur des travailleurs handicapés tout au long de l'année ;
- **Une politique d'emploi mieux accompagnée et mieux contrôlée**, grâce au choix d'un outil (la déclaration sociale nominative) et d'un organisme de recouvrement des cotisations et contributions efficaces.



3. Les grands principes

☐ **Tous les employeurs sont mobilisés**

- Aujourd'hui : seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés sont concernés par l'obligation d'emploi ;
- Demain : tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient (ces données permettront de connaître l'emploi de TH dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée). Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de TH et devront verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

☐ **Le taux d'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans**

- Aujourd'hui : le taux d'emploi est fixé à 6 % dans la loi depuis l'origine (1987) et il n'a pas évolué depuis plus de 30 ans ;
- Demain : tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH, notamment le conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) qui sera consulté pour avis avant révision législative. Le taux pourra être ajusté, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

☐ **L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise**

- Aujourd'hui : quand une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi est l'établissement « autonome » ;
- Demain : l'entité assujettie sera l'entreprise, en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH. Des modalités transitoires sont prévues pour limiter, jusqu'en 2024, l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure.

☐ **Les effectifs seront comptabilisés en moyenne annuelle**

- Aujourd'hui : les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH sont comptabilisés en ETP au 31 décembre, avec application de modalités de décompte spécifiques pour certaines situations particulières.
- Demain : les effectifs d'assujettissement et les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) seront comptabilisés en moyenne annuelle, selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale issu de la loi Pacte.



4. Simplification pour les entreprises

- ❑ **La déclaration de l'obligation d'emploi (DOETH) se fait via la déclaration sociale nominative (DSN)**
 - Aujourd'hui : la DOETH est réalisée par télé-déclaration ou par papier par les employeurs qui doivent manipuler jusqu'à 5 formulaires et renseigner jusqu'à une centaine de rubriques ;
 - Demain : la DOETH sera réalisée via la DSN, ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises.
- ❑ **Le recouvrement de la contribution est transféré aux Urssaf et aux caisses de la MSA**
 - Aujourd'hui : le recouvrement de la contribution est assuré par l'Agefiph ;
 - Demain : le recouvrement de la contribution sera assuré par les Urssaf et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales, ce qui permettra aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.
- ❑ **Le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi passe à 5 ans**
 - Aujourd'hui : le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les entreprises qui atteignent un effectif de 20 salariés (seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi) est de 3 ans.
 - Demain : le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les employeurs qui atteignent un effectif de 20 salariés sera de 5 ans.
- ❑ **Les entreprises de portage salarial seront assujetties sur leurs seuls effectifs permanents**
 - Aujourd'hui : les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs sont assujettis sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés intérimaires et hors salariés mis à disposition.
 - Demain : les sociétés de portage salarial seront également assujetties sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés portés.



5. Valorisation de l'emploi des travailleurs handicapés

□ Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH

- Aujourd'hui : le calcul des BOETH intègre d'ores et déjà tous les types de contrats (y compris contrats d'alternance et PEC) ainsi que les stagiaires, les bénéficiaires d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) dans une limite de 2 % et les personnels mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (ETT) ou groupement d'employeurs.
- Demain : suppression du plafond spécifique pour les stagiaires handicapés ou les BOETH en PMSMP.
- Une expérimentation est proposée pour favoriser l'accueil des TH intérimaires : un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique aux TH, est créé pour favoriser ce mode d'accès au marché du travail, à titre expérimental pour 3 ans. Un bilan de l'impact de cette mesure sera réalisé au plus tard à la mi-2021 pour permettre au Parlement d'évaluer cette expérimentation.

□ Le recours à la sous-traitance est valorisé différemment, avec un objectif de neutralité

- Aujourd'hui : le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) est une modalité d'acquittement de l'OETH à l'instar de l'emploi direct (prise en compte sur base du coût de main-d'œuvre et facture totale pour TIH) dans la limite de 50 % de l'OETH ;
- Demain : le recours à la sous-traitance reste valorisé sous la forme de déduction de la contribution. L'entreprise cliente pourra déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 %, et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %). Ainsi, l'entreprise qui emploie directement des travailleurs handicapés sera d'autant plus incitée à recourir à la sous-traitance.

6. Encadrement des dispositifs exonérateurs

□ Les minorations sont supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi

- Aujourd'hui : le montant de la contribution due par l'employeur peut être minoré en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des TH les plus éloignés de l'emploi (âge, chômage de longue durée, RLH, sortants EA/ESAT, 1^{er} TH recruté).



- Demain : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 50 ans et plus seront affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5 (1 BOETH senior = 1,5 BOETH) pour intégrer le fait que les TH sur deux a plus de 50 ans et sont ceux rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi.
- ❑ **La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière sera révisée.**
- Aujourd'hui : le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en fonction du nombre de salariés en poste sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) ;
- Demain : la liste fixant les ECAP sera révisée. Les branches professionnelles formuleront des propositions de révision de la liste d'ici fin août 2019, en s'appuyant sur la méthodologie et les outils mis à leur disposition sur le site des ministères sociaux. A l'issue de ces négociations, un décret pris après avis du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) révisera la liste.
- ❑ **Les dépenses déductibles seront révisées, afin de favoriser l'emploi des TH**
- Aujourd'hui : il existe 13 catégories de dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'entreprise.
- Demain : dans un objectif de simplification et de lien direct avec l'emploi, la liste est recentrée sur 3 catégories, avec maintien du plafond de 10 %, en :
 - conservant les dépenses relatives à la réalisation de diagnostic et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH au-delà des obligations légales ;
 - conservant les dépenses relatives au maintien en emploi et à la reconversion professionnelle ;
 - conservant les dépenses relatives aux actions de formation et de sensibilisation des salariés de l'entreprise ;
 - créant une nouvelle catégorie permettant la déductibilité d'une partie du coût des prestations d'accompagnement dans l'emploi de TH assurée par des organismes extérieurs.

7. Modalités de calcul de la contribution

- ❑ **Le barème actuel est maintenu pour l'application de l'OETH à partir de 2025** : le barème actuel est maintenu, avec passage du seuil de 200 à 250 salariés pour se conformer aux seuils de droit commun :
 - 400 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
 - 500 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
 - 600 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 750 salariés et plus.



- **Mécanisme de lissage de la hausse par paliers durant la période transitoire avec, pour la première année, une modalité spécifique attentive aux entreprises qui subissent la plus forte hausse.**
- En 2020 : si la contribution théorique à verser au titre de l'année 2020 est en augmentation par rapport à la contribution versée en 2019, application de taux d'abattement, selon les tranches de hausse :
 - dès le premier euro, et jusqu'à 10 000 € de hausse : 30 % d'abattement ;
 - au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € de hausse : 50 % d'abattement ;
 - au-delà de 100 000 € de hausse : 70 % d'abattement.
- A partir de 2021 et jusqu' en 2024 : l'entreprise calcule à nouveau sa contribution théorique au regard des nouvelles règles et la compare à celle versée l'année précédente. Un unique taux d'abattement est appliqué, quelle que soit l'augmentation de contribution :
 - en 2021 : 80 % d'abattement ;
 - en 2022 : 75 % d'abattement ;
 - en 2023 : 66 % d'abattement ;
 - en 2024 : 50 % d'abattement.
- **Dispositif d'accompagnement : facilitation et sécurisation des entreprises en 3 volets**
- Simulateur de calcul pour les différents aspects de la contribution OETH disponible à l'été 2019 ;
- Rescrit pour certaines données sujettes à interprétation ;
- Mobilisation du dispositif du « droit à l'erreur » (en cas d'erreur de saisie de données, notamment).

Zoom sur le processus de déclaration et de calcul de la contribution

1. Processus de déclaration pour l'entreprise à compter de 2020 (1/2)



Déclaration des effectifs BOETH par l'entreprise via la déclaration sociale nominative

Les entreprises saisiront dans leur SI RH, en qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH), pour les salariés concernés selon les modalités suivantes ([article D. 5212-4](#)) :

- pour les salariés déjà en postes avant le 1^{er} janvier 2020 : saisine de la qualité de BOETH *a posteriori*
- pour les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2020 ou qui deviennent BOETH à compter du 1^{er} janvier 2020 : saisine au fil de l'eau

Légende

-  Entreprises
-  Organismes sociaux

2. Processus de déclaration pour l'entreprise à compter de 2020 (2/2)

31 janvier 2021



Communication par les organismes sociaux aux entreprises (article D. 5212-5) :

Pour toutes les entreprises :

- L'effectif d'assujettissement de l'entreprise
- Le nombre de BOETH employés (hors salariés mis à disposition : ETT et GE)

En complément, pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- Nombre de BOETH devant être employés
- Nombre de salariés relevant des ECAP



Les ETT et les GE transmettent une **attestation** annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils ont mise à disposition de l'entreprise utilisatrice au titre de l'année précédente (**article D. 5212-6**).

Les EA / ESAT / TIH transmettent aux entreprises clientes une **attestation** annuelle précisant le montant HT des contrats effectivement réglés ainsi que l'équivalence en coût de main-d'œuvre de ces contrats (**article D. 5212-7**).



Déclaration dans la DSN de février 2021

Les entreprises de 20 salariés et plus déclarent dans la DSN (**article D. 5212-8**) :

- Le montant non-plafonné de la déduction liée à la passation de contrats avec les EA / ESAT / TIH ;
- Le montant non-plafonné de la déduction liée aux dépenses déductibles ;
- Le montant non-plafonné de la déduction liée au nombre de salariés ECAP ;
- Le nombre de BOETH employés mis à leur disposition par les ETT et/ou les GE ;
- Le cas échéant, le numéro d'accord agréé pour l'emploi des TH mis en œuvre par l'entreprise ;
- Le montant de la contribution due.

Légende



Entreprises



Organismes sociaux



Entreprises de travail temporaire (ETT) et groupements d'entreprises (GE)



3. Modalités de calcul de la contribution

☐ Modalités de calcul de la contribution :

- Calcul des effectifs d'assujettissement ;
- Calcul des effectifs BOETH à employer ;
- Calcul des effectifs BOETH effectivement employés ;
- Calcul des effectifs BOETH manquants ;
- Contribution théorique = effectifs BOETH manquants x barème de contribution ;
- Contribution réellement versée = contribution théorique – déductions.

▪ Trois types de déductions :

- La déduction relative aux achats de biens et services auprès des EA, ESAT et/ou travailleurs indépendants handicapés ;
- La déduction relative aux dépenses déductibles ;
- La *déduction relative aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) : l'ensemble des dispositions relatives aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (liste + modalités de valorisation des ECAP venant réduire le montant de contribution due par l'employeur) figureront dans le décret relatif aux ECAP qui sera publié à l'automne 2019.*

4. Déduction relative aux achats de biens et de services auprès des EA, ESAT, TIH (1/2)

☐ Principe :

- L'entreprise peut déduire de sa contribution au titre de l'emploi des personnes handicapées des sommes découlant du recours à des travailleurs indépendants handicapés ou à des entreprises adaptées ou des ESAT qui emploient des personnes handicapées.
- Ce montant déductible de la contribution est plafonné jusqu'à un certain montant.



❑ Calcul du montant déductible

Périmètre de l'assiette

- Aujourd'hui : prise en compte des éléments facturés relatifs au coût de main-d'œuvre, avec application d'un forfait pour les factures émises par les TIH ;
- Demain : ne sont pris en compte que les coûts de main-d'œuvre (y compris pour les TIH).

Coût de main d'œuvre =

prix HT des fournitures, travaux, prestations figurant au contrat - Coûts de matières premières, produits et matériaux - Coûts de sous-traitance - Consommations intermédiaires - Frais de vente et de commercialisation.

- ⇒ **Valorise uniquement la valeur du contrat directement liée au travail effectué par les TH et donc l'emploi de personnes handicapées par l'EA, l'ESAT ou le travail effectué par le TIH.**

Niveau de valorisation de cette assiette

- Aujourd'hui : valorisation différente selon le type de prestation et selon la taille de l'entreprise ;
- Demain : application d'un taux unique de 30 % (montant de la déduction = coût de main d'œuvre x 30 %)
 - ⇒ **Plus de simplicité pour les entreprises avec un taux de 30 % pour toutes les prestations (prestation de services, vente de production...).**

5. Déduction relative aux achats de biens et de services auprès des EA, ESAT, TIH (1/2)

Niveau du plafond :

- Aujourd'hui : l'entreprise cliente ne peut pas remplir plus de 50 % de son obligation d'emploi en ayant recours à la sous-traitance ;
- Demain : les sommes déductibles de la contribution seront limitées à un plafond variable en fonction du comportement de l'entreprise, favorisant celles qui emploient directement des personnes handicapées en leur permettant de déduire une somme plus importante :



- Plafond de 75 % pour les entreprises qui réalisent leur obligation d'emploi au moins pour moitié par l'emploi de BOETH (au moins 3 % de personnes handicapées pour une obligation de 6 %) ;
- Plafond de 50 % pour celles qui emploient moins de 3 % par rapport à l'obligation d'emploi de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

⇒ **Favorise à la fois l'emploi direct de personnes handicapées par l'entreprise et le recours à la sous-traitance.**

□ **Impact**

- Cette nouvelle modalité de valorisation de la sous-traitance, qui reprend la plupart des propositions formulées par les représentants des secteurs adapté et protégé, permet de lier les achats de biens et services auprès des EA / ESAT / TIH avec l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées. Cette forme de valorisation sera ainsi perçue comme un « bonus » pour toutes les entreprises qui s'engagent auprès des secteurs adapté et protégé et des TIH.

6. **Déduction liées aux dépenses réalisées par l'employeur pour l'emploi des TH, dites « dépenses déductibles »**

□ **Plusieurs objectifs :**

- Réduire le nombre de dépenses déductibles dans un objectif de simplification du dispositif d'obligation d'emploi ;
- Maintien des seules dépenses déductibles favorables directement à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Mobilisation d'autres leviers que l'obligation d'emploi pour atteindre les objectifs poursuivis par certaines dépenses déductibles, notamment le chantier en cours relatif à la rénovation de l'offre de service pour les travailleurs handicapés et les employeurs.

□ **Aujourd'hui : 13 dépenses déductibles**

En 2017 : 3 666 établissements ont valorisé des dépenses déductibles pour un montant cumulé de 12,8 M€ (avec plafond à 10 %).



□ **Demain :**

- 3 dépenses déductibles liées :
 - à la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux BOETH ;
 - au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap (à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes) ;
 - aux prestations d'accompagnement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de formation et de sensibilisation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH.
- Maintien d'un plafond à 10 % de la contribution due avant déductions

Projet de décret portant sur les accords agréés pour l'emploi des personnes handicapées

1. Contenu et budget de l'accord agréé

□ **Contenu de l'accord agréé:**

- 2 plans sont obligatoires : le plan d'embauche et le plan de maintien en emploi ;
- Est ajoutée l'obligation de disposer d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, afin que l'employeur s'engage réellement sur une obligation de moyens et de résultats ;
- Ces objectifs seront assortis d'indicateurs qui permettront un suivi par les partenaires sociaux et par les administrations concernées. Parmi ces indicateurs figurera obligatoirement un indicateur sur le taux d'emploi et sur le nombre de recrutements de TH dans l'entreprise ;
- L'accord prévoit des actions ayant pour finalité l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;



- Il peut prévoir également :
 - des actions de formation et de sensibilisation des salariés de l'entreprise ;
 - des actions de pilotage et de suivi des accords ;
 - des actions de partenariat avec les EA, les ESAT et les TIH.
- Les actions de sensibilisation et de pilotage ne peuvent pas représenter plus de 25 % du budget de l'accord.

☐ Modalités de calcul du budget de l'accord agréé :

- le montant total prévisionnel de l'accord ne peut pas être inférieur aux contributions dues au titre de l'OETH et qui auraient dû être versées pendant la durée de l'accord ;
- le montant est révisé chaque année ;
- possibilité de report d'une année sur l'autre.

2. AGREMENT, BILAN ET RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD

☐ Agrément de l'accord

Il est délivré par :

- Pour les accords de branche : la ministre chargée de l'emploi ;
- Pour les accords d'entreprise et de groupe : le préfet du département ;
- La demande d'agrément auprès de l'administration compétente doit être déposée au plus tard le 31 mars de la première année d'entrée en vigueur de l'accord.

☐ Suivi et bilan de l'accord

- Un bilan annuel de l'accord est présenté par l'employeur au comité social et économique ;
- Un bilan final de l'accord est établi par l'employeur et présenté au comité social et économique. Ce bilan, adressé à l'administration, établit le solde entre les dépenses effectivement réalisées et le montant total des contributions dues au titre de l'OETH qui aurait dû être versé pendant la durée de l'accord.



- En cas de solde négatif, l'employeur reverse aux organismes sociaux ce solde.
- En cas de nouvel accord, ce solde peut être reporté totalement ou partiellement sur le nouvel accord, sur décision de l'administration (maintien des dispositions actuelles).

Renouvellement de l'accord : à la demande de l'employeur, l'accord agréé peut être renouvelé pour une durée maximale de 3 ans, au vu des résultats du premier accord et du plan d'actions proposé pour le nouvel accord. La demande de renouvellement de l'accord est présentée au comité social et économique.

À compter du 1^{er} janvier 2020, les accords d'établissement n'existent plus puisque l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement.