

FEUILLE D'INFORMATION

Office fédéral des assurances sociales

Les employeurs et la 5e révision AI

Actuellement, il n'existe pas de mesure incitative à l'intention des entreprises qui favorise le maintien des personnes invalides sur le marché du travail. Ou du moins, pas de mesures expressément définies à cette fin. Il y a toutefois lieu de constater que des incitations naturelles existent. En effet, il est dans l'intérêt des employeurs, en vue de la bonne marche de leur entreprise, de ne pas perdre des employés formés ou de ne pas avoir d'employés absents pour cause de maladie. Dans ces circonstances, déjà à ce jour, les employeurs font des efforts pour permettre une meilleure intégration des personnes atteintes dans leur santé et établissent un dialogue. Il en va également d'une question financière pour les employeurs, dont les primes d'indemnités journalières augmentent en cas d'absence d'un collaborateur.

Tous ces éléments expliquent pourquoi, à ce jour déjà, la Suisse dispose du marché du travail le plus intégrateur de l'OCDE, et ce malgré l'absence d'obligations envers les employeurs. Il en découle que d'imposer des mesures contraignantes n'est donc ni nécessaire, ni efficace. C'est pourquoi, lors des discussions relatives à l'insertion de quotas en faveur des personnes handicapées, cette proposition a été rejetée, sur la base également d'études internationales. Il est effectivement démontré que les quotas, dans ce cas, ne permettent pas d'atteindre le but visé et présentent au contraire des aspects négatifs. Leur introduction aurait pour conséquence que certains employés, maintenus jusque-là au sein de l'entreprise malgré une diminution de leur capacité de rendement, seraient déclarés « personnes invalides ». En outre, il serait nécessaire de tenir un registre des personnes concernées pour vérifier que les quotas sont atteints, ce qui conduirait à une stigmatisation de ces personnes. A souligner que 99,7 % des entreprises suisses sont des petites ou moyennes entreprises (87,9 % n'ont qu'entre 0 et 9 employés) et qu'elles occupent les deux tiers des salariés suisses. Cette structure ne simplifierait pas l'application d'un tel système.

La 5e révision apporte par conséquent à cette situation de base déjà propice de nouveaux instruments en vue d'optimiser les prestations positives déjà offertes par l'employeur et de trouver des solutions également dans les situations difficiles. De ce fait, le législatif a préféré maintenir ou réinsérer les personnes invalides dans le marché du travail par le biais de mesures incitatives à l'intention des employeurs et non par un système contraignant, comme celui des quotas. Ce système profitera à tous les intervenants.

Ce qui change avec la 5e révision AI

Par la 4e révision, le législateur avait déjà fait un premier pas en faveur de l'intégration des personnes handicapées en introduisant un service de placement, soit un soutien actif à la recherche d'un emploi approprié (art. 18 LAI). Cette démarche a permis aux offices AI de nouer les premiers contacts avec les employeurs. Toutefois, les moyens à disposition limités ne permettent pas aux offices d'aller plus loin dans cette collaboration. La 5e révision a par conséquent pour objectif de renforcer cet esprit en se dotant des instruments nécessaires, évalués sur la base d'études et de comparaisons. Le but est d'offrir aux employeurs un service d'aide à l'intégration des handicapés, supposant bien sûr, afin de garantir une efficacité maximale, une collaboration de toutes les personnes concernées. Il est important de ne pas perdre de vue qu'une bonne intégration des assurés est dans l'intérêt de tous.

Mesures incitatives et de soutien à l'intention des employeurs qui occupent des personnes invalides:

- La détection précoce des personnes en incapacité de travail, grâce à la collaboration entre employeur et office AI et un suivi actif de la personne concernée par le responsable de la réinsertion AI. Ce suivi commence après quatre semaines d'incapacité de travail ou, au plus tard,

dès que le cas est signalé à l'office AI. Cette collaboration entre employeur et office AI est importante vu que les chances de maintien au travail de l'employé dépendent de la rapidité de la mise en oeuvre des mesures de détection. A noter que ces mesures ne sont pas uniquement favorables à l'employé, mais également à l'employeur qui garde une force de travail et un certain savoir-faire.

- L'intervention précoce suit le même objectif. Elle intervient dans les six mois suivant le dépôt d'une demande de prestations AI. Parmi les mesures d'intervention précoce figurent le conseil à la personne concernée et à son employeur, l'adaptation de la place de travail afin que la personne atteinte dans sa santé puisse garder son poste de travail ou en occuper un autre au sein de l'entreprise.
- Une allocation d'initiation au travail est versée à l'employeur qui occupe une personne atteinte dans sa santé. Il s'agit d'une compensation financière à l'employeur destinée à compenser un rendement moindre en début de réinsertion. L'allocation est versée pour une durée maximale de 180 jours.
- Une indemnité couvrant le risque d'augmentation de la prime d'indemnités journalières en cas de maladie ainsi que les primes du 2^e pilier peut être octroyée à l'employeur. Cette indemnité sera versée si l'employé est absent pendant les deux premières années en raison de la même maladie.
- Un dédommagement de l'employeur qui offre à un de ses employés atteint dans sa santé de rester au sein de l'entreprise et d'y effectuer des mesures de réinsertion (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail, REST).

Rôle de l'employeur – attentes de l'assurance-invalidité :

- Le maintien au poste de travail de l'employé, dont la capacité de travail est réduite, grâce à la détection et à l'intervention précoces. L'office AI invite les employeurs à lui annoncer, après quatre semaines d'absence, les collaborateurs dont la capacité de travail est restreinte ou risque de devenir chronique pour des raisons de santé. L'AI demande aux employeurs de collaborer activement à ces mesures afin que les chances des employés concernés de conserver leur emploi, de se réinsérer dans la vie active ou de se réadapter aux travaux habituels restent intactes. L'office AI contactera l'employeur d'un assuré qui s'annonce à l'AI pour des mesures de détection précoce. De ce fait, la collaboration entre l'AI et les employeurs va s'intensifier.
- Mise à disposition de places de travail pour l'application des mesures de réinsertion et de l'intervention précoce. Les mesures présentées ci-dessus inciteront les employeurs à offrir des places de travail pour les personnes atteintes dans leur santé.
- Accord contractuel avec l'AI. Ce contrat règle dans le détail les droits et les devoirs de l'employeur et de l'Office AI lors de l'exécution des mesures de réinsertion.

Renseignements

Nancy Wayland Bigler, cheffe du secteur Législation et développement, domaine de l'AI, Office fédéral des assurances sociales, tél. 031 322 92 09, mél. sekretariat.iv@bsv.admin.ch