

# Questions fréquemment posées – à l’attention des employeurs

## Contenu

<b>Prestations de l’office AI .....</b>	<b>2</b>
- Pourquoi l’office AI est-il supposé pouvoir m’aider en tant qu’employeur?.....	2
- Quel genre de soutien les employeurs obtiennent-ils de l’office AI? .....	2
- L’office AI soutient-il les employeurs dans la gestion de la santé et des absences?.....	3
<b>Questions assécurologiques .....</b>	<b>3</b>
- Si j’embauche une personne placée par l’office AI, j’encours des risques financiers. En effet, la personne assurée pourrait à nouveau tomber malade à l’expiration du temps d’essai et demeurer absente pour une durée prolongée! .....	3
- De quelle manière la personne assurée est-elle couverte contre la maladie ou les accidents pendant un entraînement au travail? .....	3
- Que se passe-t-il lorsque la personne assurée demeure absente pour une période prolongée pendant un entraînement au travail? .....	4
- De quelle manière l’office AI calcule-t-il le taux d’invalidité et la rente? Une personne assurée qui perçoit une rente entière est-elle à 100 % incapable de travailler? .....	4
- Dans quel cadre un «Job Coach» de l’office AI peut-il me soutenir en tant qu’employeur?.....	4
<b>Questions concernant la communication et l’annonce.....</b>	<b>5</b>
- Dans quels cas une communication à l’office AI est-elle judicieuse?.....	5
- Mon collaborateur souffre d’une fracture compliquée de la jambe et doit s’absenter pour une durée prolongée. Dois-je en faire la communication à l’office AI? .....	5
- Serais-je puni en tant qu’employeur si je communique trop tardivement que j’ai un collaborateur atteint dans sa santé?.....	5
- 30 jours d’incapacité de travail représentent-ils dans tous les cas un critère pour une communication? .....	6
- Un collaborateur doit-il être déclaré malade par le médecin pour que je puisse en faire la communication, en tant qu’employeur, à l’office AI? .....	6
- Que se passe-t-il après la communication?.....	6
- Compléter le formulaire de communication signifie pour moi, en tant qu’employeur, une dépense administrative supplémentaire. Quel est le profit que je tire de cette communication? .....	6
<b>Personnes avec des limitations du rendement au sein de l’entreprise .....</b>	<b>7</b>
- L’office Ai place-t-il des personnes qui veulent et peuvent effectivement travailler? ...	7
- De quelle manière dois-je communiquer vis-à-vis de mes collaboratrices et collaborateurs lorsque j’embauche une personne dont les capacités sont restreintes? .....	7
- Pourquoi de nombreuses personnes reçoivent-elles, sans justification, une rente et d’autres n’en reçoivent pas, alors qu’elles en auraient instamment besoin? .....	7

## Prestations de l'office AI

### - Pourquoi l'office AI est-il supposé pouvoir m'aider en tant qu'employeur?

L'office AI s'engage en faveur de la préservation de places de travail ainsi que de la réadaptation de personnes avec des limitations fonctionnelles. Aussi bien la personne assurée que l'employeur peuvent tirer profit des conseils et du soutien financier de l'office AI.

### - Quel genre de soutien les employeurs obtiennent-ils de l'office AI?

Lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur souffre de problèmes de santé, les employeurs peuvent avoir recours aux conseils et au soutien financier de l'office AI, et ce déjà un à deux mois après le début de l'incapacité de travail. Pour ce qui est du soutien, les mesures suivantes sont, par exemple, possibles:

#### Rapports de travail existants

- Adaptation de la place de travail au handicap: moyens auxiliaires ou aménagement
- Financement de cours de formation en vue d'un changement de place au sein de l'entreprise

#### Contributions aux mesures de réinsertion dans l'entreprise

Les mesures de réinsertion sont un nouvel instrument de la 5<sup>e</sup> révision de la LAI en vue de la préparation à la réadaptation professionnelle. Elles sont axées sur les besoins de personnes souffrant d'une maladie psychique et encouragent la capacité de travail grâce à un entraînement du conditionnement et de la motivation. Les employeurs qui embauchent des personnes assurées dans le cadre de mesures de réinsertion reçoivent, pour les dépenses dues à l'assistance, des contributions à concurrence de 60 francs par jour. Des offres appropriées pour des mesures de réinsertion peuvent être soumises à l'office AI.

#### Allocation d'initiation au travail pendant la période de mise au courant ou d'initiation au travail

Les employeurs ont droit à une allocation d'initiation au travail lorsqu'ils embauchent, par l'intermédiaire du service de placement, une personne assurée dont les capacités ne correspondent, initialement, pas encore au salaire convenu.

#### Conseils

La personne assurée et son employeur sont soutenus et accompagnés par des spécialistes de l'office AI pendant toute la durée de la réadaptation.

#### Réduction du risque de prime

Si un employeur embauche une personne par l'intermédiaire du service de placement de l'office AI et que cette dernière redevient incapable de travailler dans les 24 mois à compter de l'embauche, il reçoit une indemnité pour une éventuelle majoration des primes pour l'assurance d'indemnités journalières en raison de maladie ainsi que pour la prévoyance professionnelle.

- **L'office AI soutient-il les employeurs dans la gestion de la santé et des absences?**

C'est avant tout dans le sens de la prévention que la gestion de la santé et des absences revêt une grande importance: au moyen de mesures ciblées, les employeurs peuvent diminuer les sollicitations d'ordre physique et psychosocial des collaboratrices et des collaborateurs et accroître leur motivation, leur satisfaction au travail et leur identification avec l'entreprise et leur activité. En conséquence, les pertes d'heures de travail des employées et employés se réduisent dans une étendue sensible et la productivité de l'entreprise augmente. Des assureurs, tels que la Suva ou Swisslife, offrent leur soutien lors de l'introduction d'une gestion de la santé et des absences. Les employeurs peuvent solliciter le concours de spécialistes des offices AI lorsqu'une incapacité de travail se prolonge et que le retour au poste de travail se complique en raison de problèmes de santé.

## Questions assécurologiques

- **Si j'embauche une personne placée par l'office AI, j'encours des risques financiers. En effet, la personne assurée pourrait à nouveau tomber malade à l'expiration du temps d'essai et demeurer absente pour une durée prolongée!**

Si une personne assurée redevient incapable de travailler dans les 24 mois suivant l'embauche en raison de la même maladie et qu'il en résulte une majoration des primes pour l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et pour la prévoyance professionnelle, l'employeur est indemnisé par l'office AI. Les risques financiers pour les employeurs sont ainsi réduits à un minimum.

- **De quelle manière la personne assurée est-elle couverte contre la maladie ou les accidents pendant un entraînement au travail?**

Maladie:

Toutes les personnes domiciliées en Suisse sont obligatoirement assurées contre la maladie. Il en va également ainsi durant l'exécution de mesures de nature professionnelle. Les frais de guérison sont couverts, en principe, par l'assurance-maladie obligatoire.

Accidents:

S'il existe un contrat de travail, la participante ou le participant à un entraînement au travail est obligatoirement assuré contre les accidents par le biais de l'employeur. Les mêmes dispositions que pour les autres travailleuses et travailleurs employés en Suisse sont applicables. Par contre, en l'absence de rapports de service, la personne assurée doit se faire assurer contre le risque d'accident auprès de son assureur-maladie.

(Pour de plus amples informations à ce propos: Mémento «Couverture d'assurance en cas de mesures de réadaptation de l'AI», à commander auprès de l'office cantonal AI)

- **Que se passe-t-il lorsque la personne assurée demeure absente pour une période prolongée pendant un entraînement au travail?**

En cas de défaillance de la personne assurée pour une durée prolongée, l'employeur et l'office AI décident individuellement des démarches à entreprendre. Souvent, une interruption de l'entraînement au travail pour un certain temps, voire sa cessation complète intervient. En cas d'accident ou de maladie, une éventuelle indemnité journalière est encore versée à la personne assurée pour une durée maximale de 30 jours.

- **De quelle manière l'office AI calcule-t-il le taux d'invalidité et la rente? Une personne assurée qui perçoit une rente entière est-elle à 100 % incapable de travailler?**

Non. Dans un grand nombre de cas, une personne assurée percevant une rente entière peut encore travailler un à deux jours par semaine.

Le tableau ci-dessous indique, selon le taux d'invalidité, le montant auquel correspond le droit à la rente:

Taux d'invalidité	Droit à la rente
Moins de 40 %	pas de droit à une rente AI
40 % ou plus	un quart de rente
50 % ou plus	une demi-rente
60 % ou plus	un trois-quarts de rente
70 % ou plus	une rente entière

Dans le cas de personnes exerçant une activité lucrative, l'office AI évalue le taux d'invalidité en procédant à une comparaison de revenus. Il compare entre eux les revenus réalisables avec une atteinte à la santé et sans atteinte à la santé.

**Exemple d'évaluation du taux d'invalidité:**

Revenu sans invalidité: 60'000 francs

Revenu de personne invalide: 20'000 francs

Perte de revenu: 40'000 francs = 67 % (arrondis) de 60'000 francs = un trois-quarts de rente

- **Dans quel cadre un «Job Coach» de l'office AI peut-il me soutenir en tant qu'employeur?**

Les « Job Coaches » de l'office AI soutiennent la personne assurée, son employeur et l'équipe pendant une formation, un reclassement ou un entraînement au travail. Ils effectuent avec la personne assurée un état des lieux et conviennent d'objectifs intermédiaires. Les buts sont régulièrement vérifiés, évalués et, au besoin, adaptés. En cas de situation de crise, les «Job Coaches» peuvent intervenir et développer une solution conjointement avec les participantes et les participants.

## Questions concernant la communication et l'annonce

### - Dans quels cas une communication à l'office AI est-elle judicieuse?

- Lorsqu'il manque les ressources pour reclasser et continuer à occuper une collaboratrice ou un collaborateur qui n'est plus à même d'exercer de façon satisfaisante ses activités présentes en raison de problèmes de santé. L'office AI peut financer, par exemple, des cours de formation ou des mesures d'adaptation du poste de travail.
- Lorsqu'il y a équivoque quant à savoir quelles activités peuvent encore être raisonnablement exigées, du point de vue médical, de la part d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.
- Lorsqu'un employeur touche à des limites avec une collaboratrice ou un collaborateur atteint dans sa santé et souhaite avoir recours au soutien professionnel de l'office AI.

### - Mon collaborateur souffre d'une fracture compliquée de la jambe et doit s'absenter pour une durée prolongée. Dois-je en faire la communication à l'office AI?

En cas d'incertitudes, une clarification préalable par téléphone auprès de l'office AI est possible. Fondamentalement, une communication est recommandée s'il y a équivoque quant à savoir si le collaborateur peut encore exercer ses activités présentes une fois de retour à sa place de travail. L'office AI peut offrir un soutien lors du remplacement du collaborateur dans l'entreprise.

### - Serais-je puni en tant qu'employeur si je communique trop tardivement que j'ai un collaborateur atteint dans sa santé?

Non, il n'existe pas d'obligation de procéder à une communication. De même, toutes les conventions passées, suite à la communication, entre la personne assurée, l'employeur et l'office AI sont volontaires. Elles ne limitent pas la liberté de résiliation de l'employeur. Toutefois, l'office AI attend de ce dernier qu'il participe au développement de solutions dans le cadre de ce qui est peut être raisonnablement exigé.

Une communication est recommandée aux employeurs:

- lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur est incapable de travailler, sans interruption, pendant 30 jours au moins; ou
- lorsqu'en l'espace d'une année cette personne a dû rester absente du travail de façon répétée pendant une période plus courte pour des raisons de santé.

L'office AI présuppose que la personne assurée est informée préalablement à la communication.

- **30 jours d'incapacité de travail représentent-ils dans tous les cas un critère pour une communication?**

30 jours d'incapacité de travail sont une valeur de référence. Dans de nombreux cas, une communication après 60 ou 90 jours est également valable. Une communication est recommandée lorsqu'il n'y a pas clarté quant à savoir combien de temps l'incapacité de travail perdure et si la collaboratrice ou le collaborateur peut encore exercer ses activités présentes après son retour au poste de travail. Il importe que l'employeur demeure en contact avec la collaboratrice ou le collaborateur pendant l'absence du travail et l'accompagne. Ce n'est qu'ainsi qu'il peut apprécier quand il peut à nouveau compter sur cette personne. Par le biais du soutien, la collaboratrice ou le collaborateur se sentira en outre attaché à la place de travail et y retournera avec une plus grande probabilité.

- **Un collaborateur doit-il être déclaré malade par le médecin pour que je puisse en faire la communication, en tant qu'employeur, à l'office AI?**

Non, une communication à l'office AI peut aussi se faire sans attestation de l'incapacité de travail lorsque le poste de travail est mis en péril pour cause de maladie.

- **Que se passe-t-il après la communication?**

- Suite à la communication, l'office AI invite la personne assurée pour un entretien personnel. A cette occasion, une ou un spécialiste de l'office AI analyse en commun avec la personne concernée la situation de cette dernière et lui démontre quel soutien est possible de la part de l'office AI. Avec l'accord de la personne assurée, l'office AI entre également en contact avec l'employeur, le médecin traitant ou un autre service impliqué afin de convenir de démarches ultérieures.
- Au cas où l'office AI est compétent, la ou le spécialiste recommande à la personne assurée, à la suite de l'entretien, de procéder à une annonce. De la sorte, il est possible d'introduire avec rapidité et de façon peu conventionnelle des mesures appropriées pour que la personne assurée puisse sauvegarder ses ressources.

- **Compléter le formulaire de communication signifie pour moi, en tant qu'employeur, une dépense administrative supplémentaire. Quel est le profit que je tire de cette communication?**

Le formulaire de communication présente une structure simple et adéquate et peut être complété en quelques pas. Le temps investi pour la communication en vaut la peine à maints égards: L'office AI peut fournir des conseils professionnels à l'employeur et à ses collaboratrices et collaborateurs et accorder un soutien financier à la préservation de la place de travail.

## Personnes avec des limitations du rendement au sein de l'entreprise

### - **L'office Ai place-t-il des personnes qui veulent et peuvent effectivement travailler?**

Souvent, les personnes touchées par un handicap apprécient particulièrement leur poste de travail et sont, en règle générale, des employées et des employés très motivés et engagés. L'office AI s'efforce dès lors de trouver pour la personne assurée un emploi correspondant à ses aptitudes et à ses possibilités au plan de la santé.

### - **De quelle manière dois-je communiquer vis-à-vis de mes collaboratrices et collaborateurs lorsque j'embauche une personne dont les capacités sont restreintes?**

Communiquez avec clarté et ouverture! Les collaboratrices et les collaborateurs profitent aussi de votre décision pour donner une chance à une personne souffrant d'une limitation de ses capacités. La solidarité vécue a des répercussions vers l'intérieur et vers l'extérieur: Les employées et les employés se sentent sûrs à leur place de travail, ce qui accroît leur motivation.

### - **Pourquoi de nombreuses personnes reçoivent-elles, sans justification, une rente et d'autres n'en reçoivent pas, alors qu'elles en auraient instamment besoin?**

Ont droit à une rente de l'assurance-invalidité les personnes assurées qui, en raison d'une entrave à leur santé physique, mentale ou psychique, sont en tout ou en partie incapables d'exercer une activité lucrative, et ce même après un traitement et une réadaptation raisonnablement exigibles. Le point déterminant n'est pas l'incapacité de travail dans la profession exercée jusque là, mais l'incapacité d'exercer une activité lucrative dans tout travail pouvant être raisonnablement exigé: les personnes assurées qui, par exemple, peuvent continuer à exercer une activité lucrative avec des moyens auxiliaires ou par le biais d'un reclassement et réalisent ainsi à peu près le même revenu ne perçoivent pas de rente. La proportion de personnes assurées qui reçoivent une rente de manière injustifiée est très petite. Les rentes sont révisées régulièrement et sont réduites ou supprimées lorsque l'état de santé s'améliore.