

III. Fonds retour au travail

Communication - Suivi proactif – Politique de responsabilisation

Question n° 2620 posée le 4 avril 2024 à Monsieur le Vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique par Monsieur le Représentant VAN DER DONCKT¹

La loi-programme du 26 décembre 2022 constitue la base légale de la mise en place du Fonds Retour Au Travail. Après un licenciement pour cause de force majeure médicale, l'employeur devra, à l'avenir, verser 1.800 EUR dans ce Fonds. Cette disposition remplace la mesure obligeant l'employeur à proposer un reclassement professionnel d'une valeur de 1.800 EUR en cas de licenciement pour cause de force majeure médicale. Le nouveau régime entrera en vigueur à partir du 1^{er} avril 2024.

Nous comprenons partiellement les motivations de la modification de la réglementation. Le fait que les fonds inutilisés puissent être également versés à d'autres personnes invalides, par exemple, constitue selon nous une amélioration. Nous constatons toutefois que cette réforme entraîne aussi une série de problèmes.

1. Le travailleur licencié bénéficie à présent d'un délai de six mois, au lieu de quatre semaines, pour profiter de l'offre d'accompagnement de carrière. À cela s'ajoute que le gouvernement a étendu à neuf mois le délai de licenciement pour cause de force majeure médicale. Nous savons qu'il est crucial d'agir rapidement pour réduire l'obstacle à l'emploi des personnes en incapacité de travail. Pourquoi avez-vous choisi d'introduire cette période de six mois ?

2. L'on n'a pas beaucoup recouru au reclassement professionnel consécutif à la force majeure médicale. Toutefois, nous observons que le nouveau régime est toujours facultatif et l'on n'a pas vraiment abaissé le seuil d'utilisation de ce nouveau régime.

a) Le travailleur ne reçoit plus d'offre de la part de l'employeur, mais c'est à lui de demander un bon d'échange auprès de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité, puis de rechercher un accompagnement. La liberté de choix dont bénéficie la personne malade en est ainsi certainement renforcée, mais il en va de même pour les obstacles menant à l'accompagnement. Comment comptez-vous réduire ces obstacles ? De quelles manières concrètes une personne malade est-elle informée, après son licenciement pour cause de force majeure médicale, de son droit à l'accompagnement et des manières dont elle peut chercher un accompagnement ?

b) L'efficacité de cette mesure pourrait être renforcée en obligeant une partie du groupe-cible à suivre un reclassement professionnel ou un accompagnement équivalent (sauf, bien entendu, si la capacité de travail fait désormais défaut). Qu'en pensez-vous ? Ne pensez-vous pas qu'il est préférable de confier davantage l'accompagnement vers un nouvel employeur à des prestataires privés, spécialisés dans l'accompagnement vers d'autres employeurs, au lieu de se concentrer sur l'accompagnement assuré par les mutuelles ?

1. Bulletin n° 134, Chambre, session ordinaire 2023-2024, p. 385.

Réponse

Le fonds ReAT n'est que l'une des mesures disponibles dans le cadre de l'accompagnement vers le travail pour les personnes ayant des problèmes de santé. Je serais heureux d'énumérer encore une fois les autres mesures, mais je suis convaincu que vous connaissez maintenant les réformes et innovations que j'ai mises en place dans ce domaine. Parallèlement à l'élaboration des mesures, nous avons aussi développé, depuis le 1^{er} janvier 2024, une politique proactive qui débute par le questionnaire à dix semaines, un premier contact physique à quatre mois, un deuxième à sept mois et un troisième à onze mois au cours de la première année d'incapacité de travail.

Ceci s'applique à toutes les personnes en incapacité de travail, y compris celles dont le contrat de travail est rompu à un moment donné pour cause de force majeure médicale. Il n'est donc pas correct d'affirmer que nous n'intervenons pas assez vite. Nous le faisons, mais au moyen d'autres formes de services. Cette période de six mois a été instaurée afin de laisser à un travailleur salarié confronté à un licenciement suffisamment de temps pour faire un choix éclairé en ce qui concerne le fonds ReAT. Celui-ci n'est toutefois pas tenu d'attendre six mois.

Nous nous efforcerons, en collaboration avec les secrétariats sociaux et les services externes, de communiquer la mesure dans les plus brefs délais aux personnes appartenant au groupe cible. L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) a déjà organisé dans ce cadre quatre séances d'information auxquelles toutes les parties prenantes ont été conviées. Ce qui répond aussi directement à la première partie de votre seconde question. Mais les coordinateurs ReAT seront également informés de l'offre et nous sommes certains que les prestataires qui seront reconnus pour offrir ce type de service investiront aussi fortement dans la communication relative à cette offre.

Vous savez que nous ne sommes pas favorables à l'idée de contraindre les gens à entrer dans un trajet. Déterminer la prestation la plus adaptée est une tâche complexe, en particulier pour les personnes ayant des problèmes de santé. Analyser ce qui est encore possible et comment réintégrer le marché du travail avec ces capacités nécessite une approche personnalisée. Pour certains, cela pourra être réglé rapidement par un retour partiel au travail avec une éventuelle augmentation progressive du temps de travail ; pour d'autres, il s'agira d'un parcours intensif avec, par exemple, une formation professionnelle de plusieurs mois ou une formation sur le terrain. Il n'existe donc pas de solution universelle. Nous croyons surtout en la création d'une variété de portes d'entrée, combinée à une politique de responsabilisation et de suivi proactif basée sur une vaste offre. Et en effet, les prestataires privés ont sans doute un rôle important à jouer pour certains groupes cibles.