



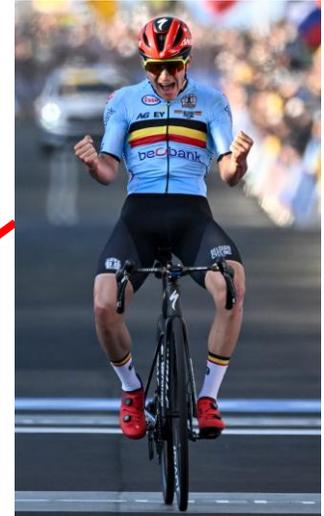
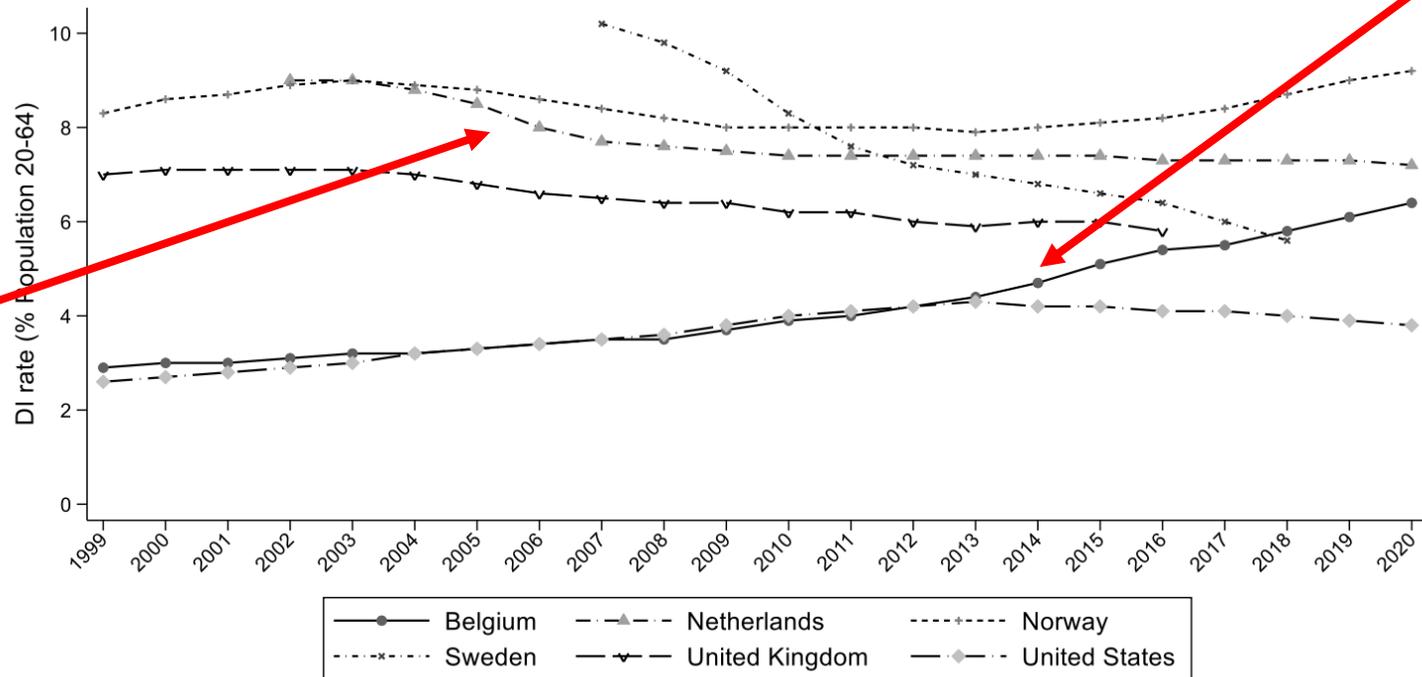
Leçons tirées des réformes néerlandaises en matière d'incapacité

Conférence sur l'incapacité de travail, 23 novembre, Bruxelles

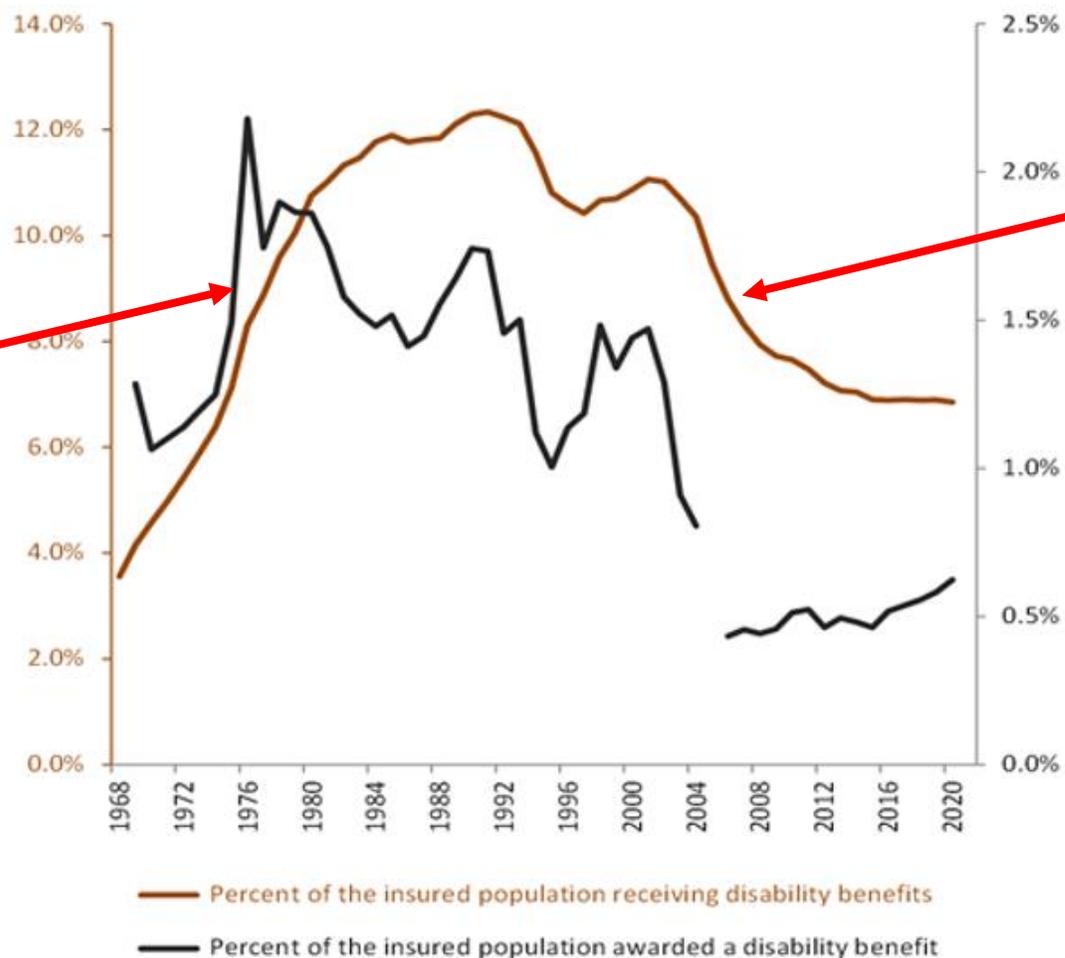
Pierre Koning, Vrije Universiteit Amsterdam

Incapacités de travail en hausse en Belgique

Figure 1. Evolution of DI Recipiency Rates in Six OECD Countries



Augmentation et diminution du taux d'incapacité aux Pays-Bas en pourcentage de la population assurée



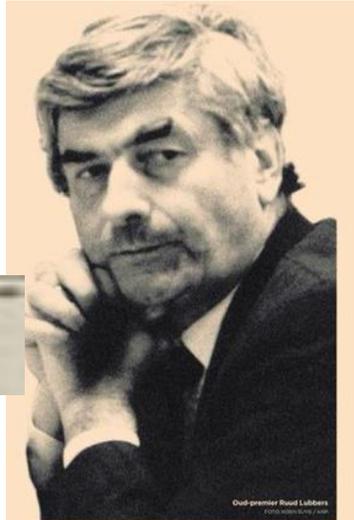
« Octroyé » = Taux d'entrée annuel de nouveaux bénéficiaires d'une indemnité d'incapacité de travail

Proportion de bénéficiaires d'une indemnité d'incapacité de travail en % de la population active (« stock »)

Le « syndrome hollandais »

- Le nombre de personnes en IT aux Pays-Bas a atteint des niveaux sans précédent (près d'un million de personnes)
- Réductions des indemnités, augmentation des réévaluations et bonus/malus pour les employeurs ne semblaient pas fonctionner, ou n'ont eu qu'un impact temporaire
- Dans les années '80, une grande partie des chômeurs sont passés en incapacité de travail
- Depuis le début du siècle, les réformes sont efficaces !

Premier Lubbers: Nederland ziek



[1] Première vague de réformes (1995-2002) : augmentation des incitants pour les employeurs

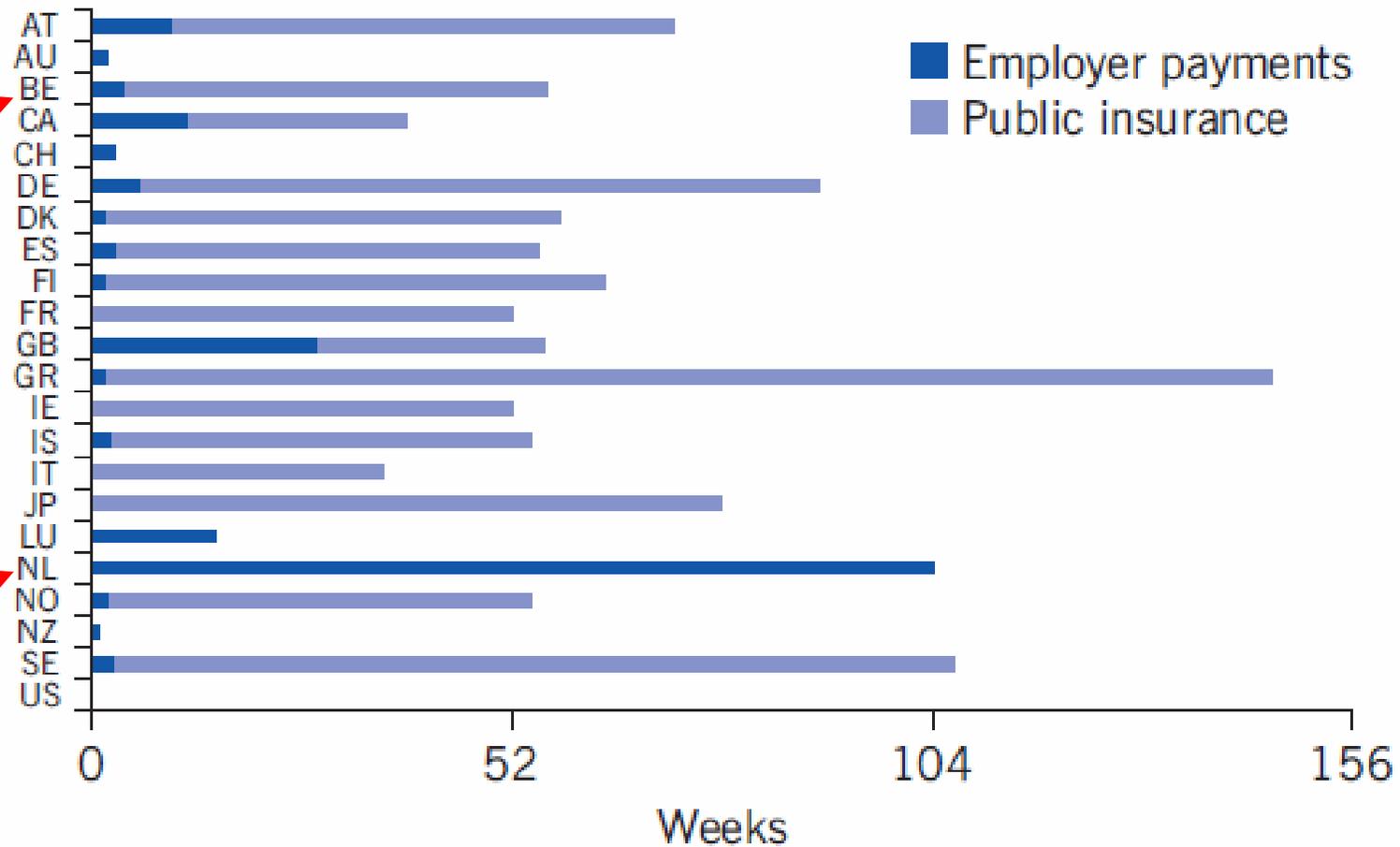
- Maintien du salaire pendant la première et, plus tard, aussi pendant la deuxième année de maladie
 - A la charge de l'employeur
 - Ensuite, évaluation des demandes d'indemnités d'incapacité de travail
- Depuis 1998, les coûts inhérents aux premières années de perception des indemnités d'incapacité sont répercutés sur la prime de l'employeur (« tarification personnalisée »)
- Certains employeurs ont atténué les risques financiers en souscrivant des polices d'assurance privées contre le risque de paiement pendant la maladie et contre la tarification personnalisée
 - « Renonciation » au risque de prime au profit des assureurs privés

$$\frac{A_p + E_e}{E}$$

A_p = Actual Primary Losses E_e = Expected Excess Losses

E = Expected Losses

Mandatory employer sick pay and public insurance of sick pay across countries



Source: [1].

Inconvénients des incitants pour les employeurs ?

- Les enquêtes indiquent que les employeurs sont favorables aux incitations et aux obligations : soutien intrinsèque et capacité d'influer sur les risques de maladie et d'incapacités de travail
 - 82 % des employeurs estiment que le maintien des salaires est raisonnable (Panteia, 2014)
- La plupart des problèmes surviennent au cours de la deuxième année de maladie, lorsque l'on estime que l'emploi actuel n'est plus possible



Prikkels en knelpunten

Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven



ZIEKTEVERZUIM[®]
VERZEKERINGEN

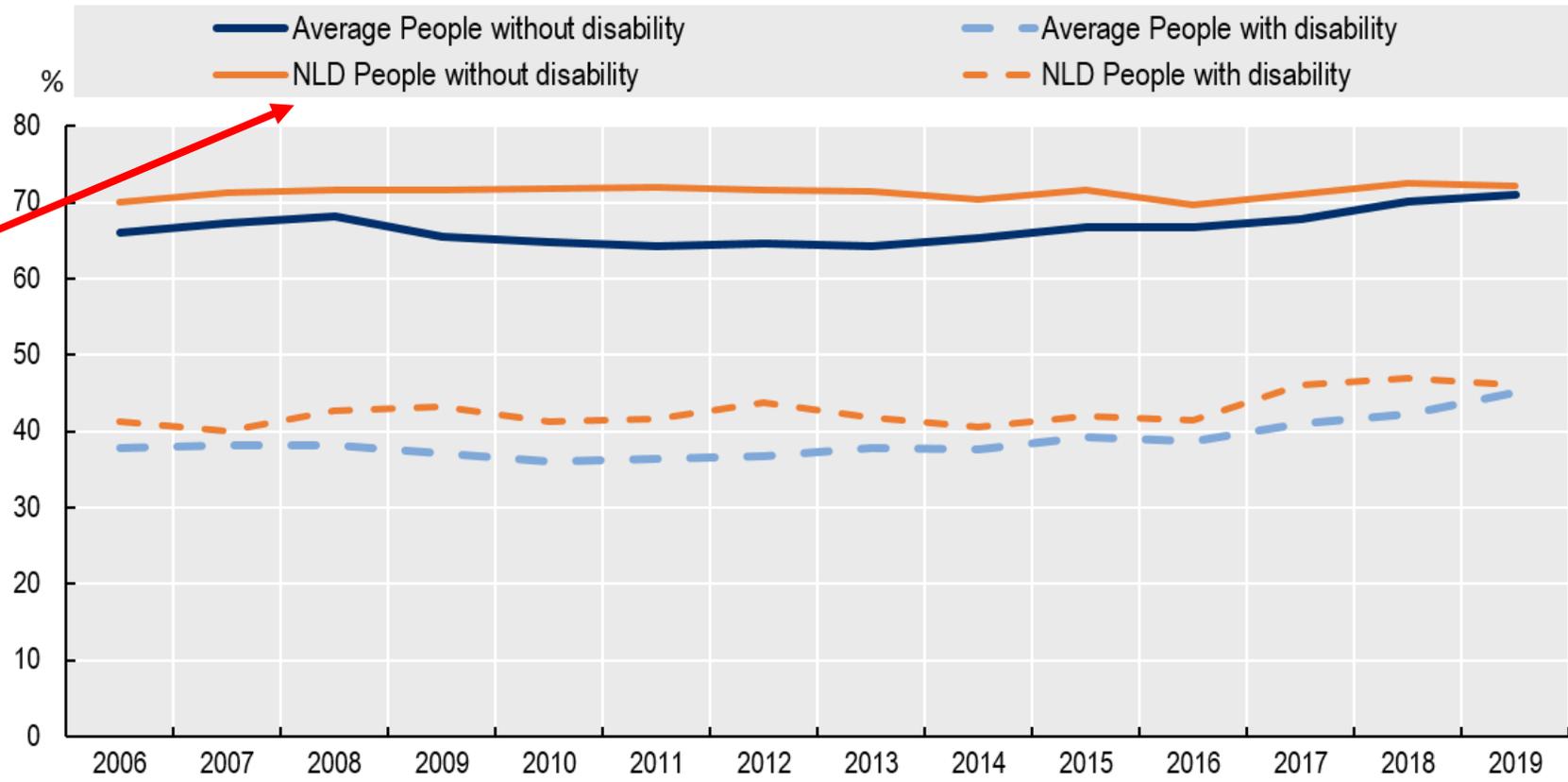


Incitants pour les employeurs : effets inattendus ?

- Augmentation des faillites pour les très petites entreprises : un point de pourcentage d'augmentation de la prime d'assurance-incapacité → 0,15 point de pourcentage d'augmentation des faillites
- Des primes plus élevées augmentent les taux de licenciements et réduisent les embauches
- Aucune preuve que les travailleurs ayant des problèmes de santé bénéficient davantage de contrats flexibles (Koning et al. 2022)
 - Mais preuve que les employeurs font moins d'efforts pour les travailleurs flexibles en période de maladie
 - Il est probable que la décision d'embauche soit influencée par ces incitants (voir slide suivant)
- Une grande partie des entrées en IT provient des travailleurs bénéficiant du chômage !



Moins d'entrées en IT, mais pas plus d'emploi pour (tous) les travailleurs en incapacité (OCDE 2022)

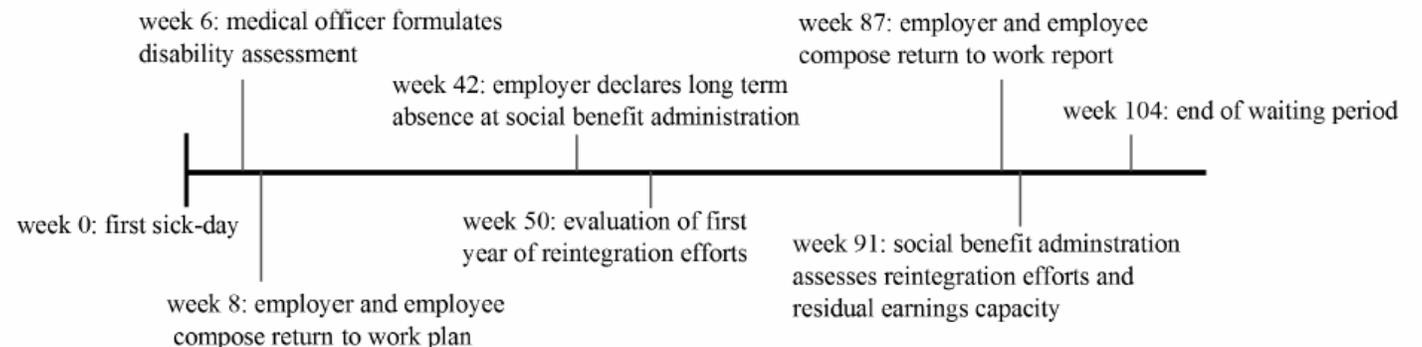


« NLD » =
aux Pays-Bas

[2] Loi spécifique *Verbetering Poortwachter* (2002/2003)

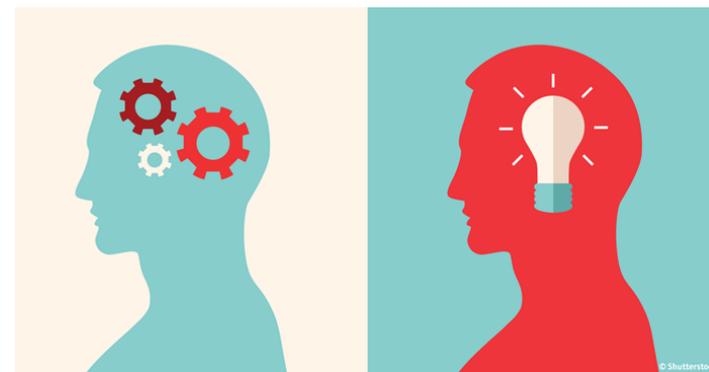
- Obligations d'efforts de réintégration pour le travailleur et l'employeur pendant la période de maladie
 - Similitudes avec le système belge, mais plus étendu et de plus longue durée
- Impact substantiel, immédiat et permanent, sur les entrées en IT : 35 % de moins !
- Cette loi a principalement réduit l'entrée en IT des personnes présentant le moins de limitations

Figure 1: Time line of the gatekeeper protocol.

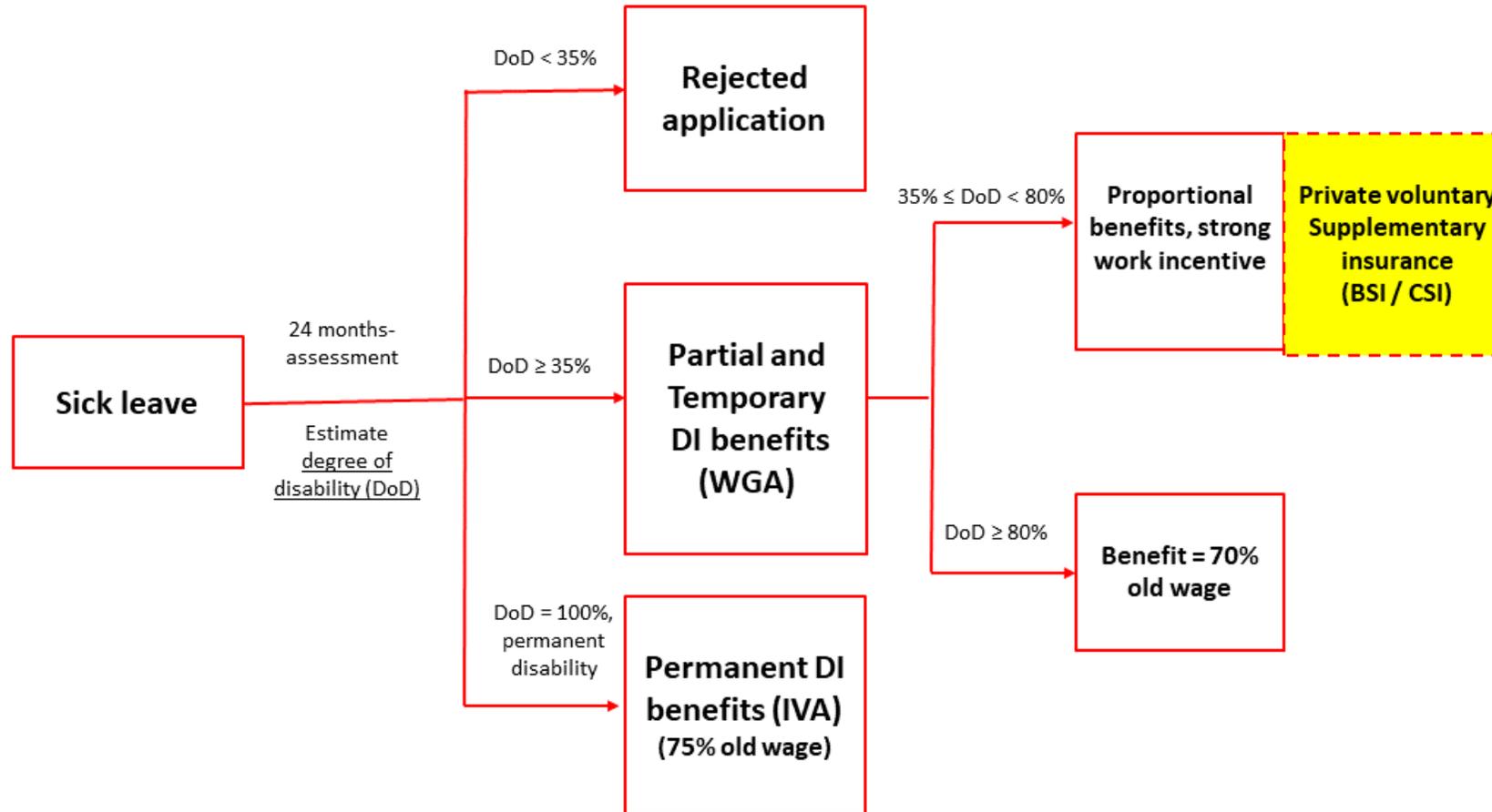


Pourquoi/Comment cette loi a-t-elle fonctionné ?

- Effets de screening et de présélection (Godard et al., JHR 2022)
 - La présélection avant/pendant la maladie a découragé les demandeurs potentiels souffrant d'affections moins graves.
 - Le screening lors de la demande utilise des informations sur la réintégration pendant la maladie
- Aménagements du travail, formation et reprise du travail à temps partiel pendant la maladie
- Les employeurs sont contraints d'agir suffisamment tôt, sinon pas de droit à la demande
- *No pain, no gain !*



[3] La réforme de l'incapacité de 2006 (WIA)



La réforme de l'incapacité de 2006 (WIA)

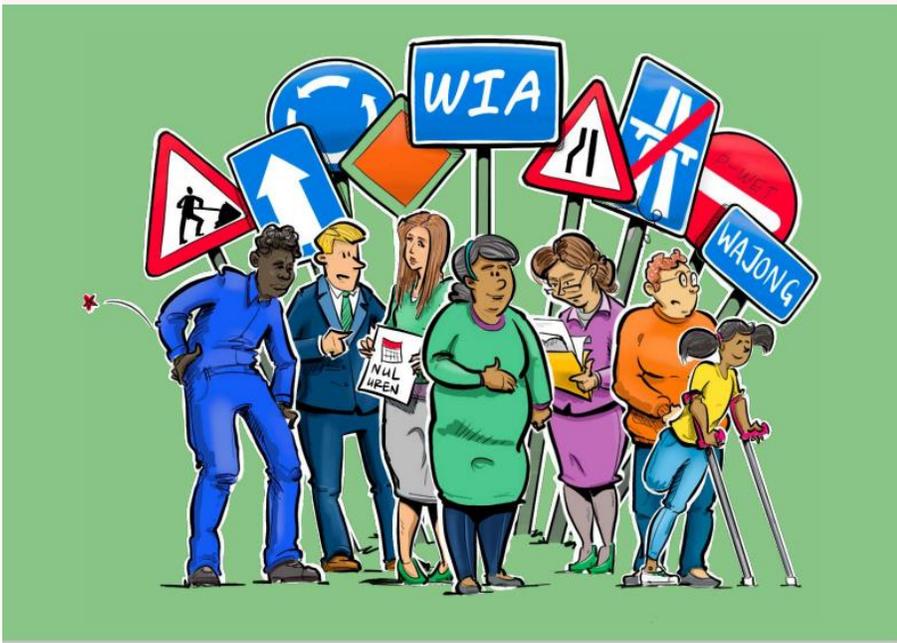
- Distinction entre régime partiel/temporaire (WGA) et régime complet/permanent (IVA)
 - Incitants pour les employeurs et les travailleurs en cas d'incapacité partielle ou temporaire (WGA)
- Seuil plus élevé pour accéder aux indemnités IT : perte d'au moins 35 % de la capacité de gain au lieu de 15 %
- Hormis l'effet « mécanique » de l'abaissement du seuil, pas d'impact significatif sur le flux d'entrées/sorties de l'assurance IT
- Les réformes ont rendu le régime plus complexe et ont entraîné une assurance complémentaire privée qui a neutralisé les incitants

Principales leçons tirées des réformes néerlandaises

1. Les incitants pour les employeurs ont du potentiel, en particulier lorsqu'elles sont importantes et complétées de protocoles clairs
2. Les réformes des indemnités IT peuvent réussir à réduire les taux d'entrées, mais n'augmentent pas nécessairement l'emploi (de toutes les) des personnes en incapacité
 - Les réformes peuvent avoir contribué à la segmentation du marché du travail
3. Des régimes spécifiques, basés sur la durabilité et le degré d'incapacité, augmentent la complexité du système d'IT :
 - Incitants au travail défavorables en raison de régimes contradictoires
 - L'évaluation médicale prend du temps, les délais d'attente sont longs
 - Les assureurs privés se concentrent trop sur la sélection des risques

Problèmes majeurs actuels de l'assurance IT (comité OCTAS)

Beoordeling van het arbeidsongeschiktheidsstelsel



1. Complexité du système, nombreux acteurs impliqués
2. Détermination des indemnités et responsabilités travailleurs/employeurs inéquitables
3. Travailleurs indépendants sans assurance
4. Services limités pour les travailleurs flexibles et les jeunes souffrant d'un handicap
5. Longs délais d'attente pour les demandes d'indemnités
6. Incitants au travail défavorables



Thank
You
For
Your
Listening