



Numéro 25 – Octobre 2023

**Julie Weyer**

**Christine Weisgerber**

# L'ABSENTÉISME POUR CAUSE DE MALADIE EN 2022

---

## Sommaire

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>4</b>
2.1	CHAMP .....	4
2.2	SOURCE.....	4
2.3	DÉFINITIONS .....	4
<b>3</b>	<b>EVOLUTION RÉCENTE DU TAUX D'ABSENTÉISME .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>TAUX D'ABSENTÉISME SELON QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES.....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>ANALYSE SECTORIELLE .....</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>RAISONS MÉDICALES DES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSIDENTS .....</b>	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>COÛT DIRECT DE L'ABSENTÉISME .....</b>	<b>24</b>
<b>8</b>	<b>ANNEXE .....</b>	<b>26</b>
8.1	DÉCOMPOSITION DE LA PROGRESSION DU TAUX D'ABSENTÉISME.....	26
8.2	EXPLICATION BOXPLOT (BOÎTE À MOUSTACHES) .....	27

# 1 INTRODUCTION

Dans le cadre du suivi régulier de l'évolution de l'absentéisme au travail pour cause de maladie, l'Inspection générale de la sécurité sociale propose un bilan couvrant ses principaux aspects. Ce bilan comporte une vue globale de la problématique, une déclinaison du taux d'absentéisme selon différentes caractéristiques individuelles, une analyse sectorielle, une analyse des raisons médicales des absences ainsi que des coûts directs de l'absentéisme.

## 2 MÉTHODOLOGIE

### 2.1 CHAMP

Cet aperçu traite seulement les absences pour cause de maladie des salariés résidents et non-résidents de statut privé. Ne sont donc pas considérées les absences des indépendants ainsi que celles des salariés qui ont droit à la continuation illimitée de la rémunération et qui, partant, ne bénéficient pas de l'indemnité pécuniaire versée par la Caisse nationale de santé (CNS) (i.e. les personnes affiliées à la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux, la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics ainsi que l'Entraide médicale des CFL).

### 2.2 SOURCE

Les données regroupent les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie transmises à la CNS par les assurés ainsi que les périodes communiquées mensuellement par les employeurs au Centre commun de la sécurité sociale.

### 2.3 DÉFINITIONS

#### Taux d'absentéisme

Pour un groupe d'individus donné et pour une période donnée, le taux d'absentéisme est défini par le rapport entre le nombre total de jours civils de maladie de tous les individus et le nombre total de jours civils correspondant à la somme des durées pendant lesquelles ils ont exercé une occupation.

Dans la suite du document, le terme « absentéisme » fera référence à l'absentéisme pour cause de maladie.

#### Taux d'absentéisme de courte et de longue durée

Le taux d'absentéisme de courte durée correspond au nombre de jours civils d'absence, issus des absences de 21 jours ou moins, rapporté au nombre de jours civils d'occupation.

Le taux d'absentéisme de longue durée correspond au nombre de jours civils d'absence, issus des absences de plus de 21 jours, rapporté au nombre de jours civils d'occupation.

#### Épisode de maladie

Un épisode de maladie est une période constituée de jours civils d'absence pour cause de maladie consécutifs et relevant d'une même raison médicale.

#### Raison médicale des absences

Pour l'analyse des raisons médicales, seuls les salariés résidents sont considérés. Les diagnostics proviennent des déclarations remplies par les médecins et sont regroupés conformément à la classification internationale des maladies (CIM-10). Les données relatives aux frontaliers ne sont pas exploitables car une minorité des diagnostics sont codifiés. Les absences auto déclarées (possibles pour les trois premiers jours d'absence), qui ne nécessitent pas de certificat de maladie, ne sont pas prises en considération.

---

## Autres remarques

De façon générale, les données se limitent à une année donnée et ne tiennent pas compte des périodes qui la dépassent. Ainsi, si une personne est malade entre fin 2021 et début 2022, alors son épisode de maladie est considéré comme deux périodes distinctes et donc comme deux épisodes de maladie.

Le concept de "nombre de personnes" fait référence au décompte distinct des individus, où chaque personne est comptée une seule fois. En outre, chaque personne est comptabilisée comme une unité indivisible, quelle que soit la durée ou le taux d'occupation de son travail.

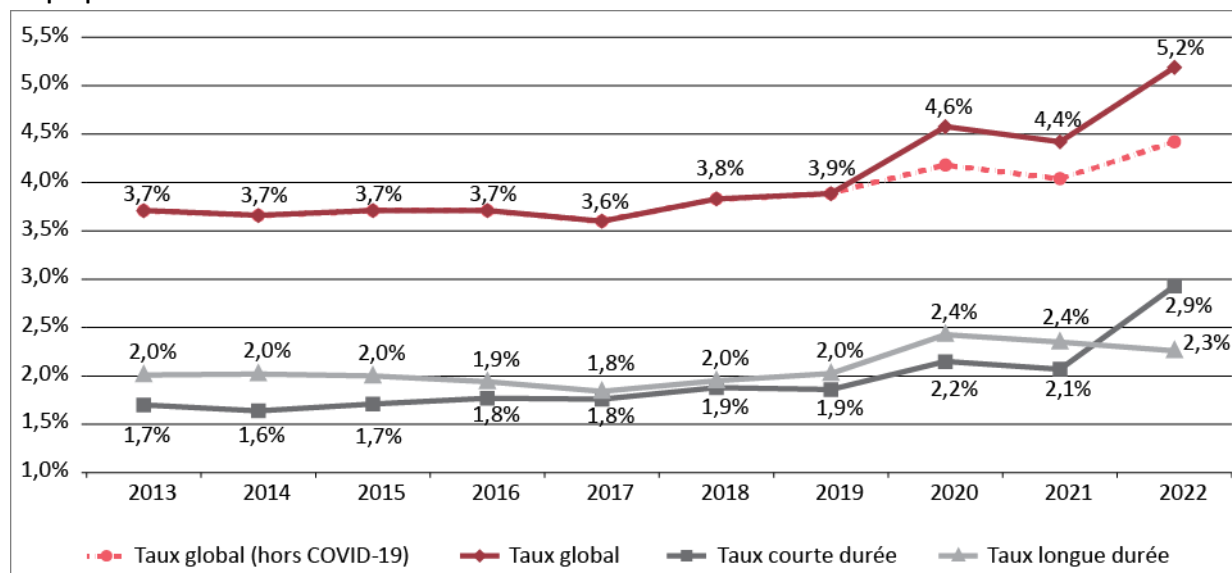
En 2023, l'IGSS a procédé à un changement méthodologique mineur en ce qui concerne les extractions du taux d'absentéisme. Ainsi, les données relatives aux années 2020 et 2021 et publiées dans ce rapport présentent des différences par rapport à celles reprises dans les rapports précédents.

Comme mentionné, ce rapport analyse seulement les salariés de droit privé. Ainsi, concernant l'analyse sectorielle, les données du secteur « Administration publique » ne concernent que les salariés de droit privé. Le secteur « Enseignement » ne concerne que l'enseignement privé. Le secteur des « Autres activités de services » comprend notamment le secteur des arts, spectacles et activités récréatives, ainsi que celui des activités des ménages en tant qu'employeurs.

### 3 EVOLUTION RÉCENTE DU TAUX D'ABSENTÉISME

Cette partie se focalise sur une analyse de l'évolution du taux d'absentéisme de courte et de longue durée, de son évolution mensuelle, mais aussi de l'évolution du nombre de personnes absentes et de leur durée moyenne de jours d'absence.

Graphique 1 - Évolution du taux d'absentéisme de 2013 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

La crise sanitaire causée par la pandémie liée à la COVID-19 a provoqué une augmentation inédite du taux d'absentéisme qui est passé de 3,9% en 2019 à 4,6% en 2020. L'ampleur de cette augmentation se retrouve aussi bien dans l'évolution du taux de courte durée (absences de moins de 21 jours), qui augmente de 0,3 point de pourcentage, que dans celle du taux de longue durée, (absence dépassant les 21 jours) qui augmente de 0,4 point de pourcentage.

En 2021, une baisse peut être observée pour les trois taux différents, ce qui peut s'expliquer par le fait que certaines mesures prises suite au déclenchement de la pandémie COVID-19 en 2020, comme par exemple le confinement strict, sont abolies respectivement assouplies.

En 2022 par contre, une forte augmentation du taux d'absentéisme global de 0,8 point de pourcentage peut être notée et le taux affiche dorénavant 5,2%. Le taux d'absentéisme de courte durée augmente aussi de 0,8 point de pourcentage et se situe à 2,9%, contrairement au taux de longue durée qui diminue de 0,1 point de pourcentage et atteint le niveau de 2,3%. Le taux d'absentéisme global hors COVID-19 s'élève à 4,4%, ce qui correspond à une augmentation de 0,4 point de pourcentage par rapport à 2021.

Cette hausse du taux d'absentéisme s'explique essentiellement par l'assouplissement graduel des mesures COVID-19, comme par exemple la réduction progressive de la durée d'isolation en cas d'infection de 10 à 4 jours. Cet assouplissement aboutit à un nombre important d'infections lié à la COVID-19, ce qui fait d'un côté augmenter le nombre de personnes absentes pour cause de maladie et de l'autre côté diminuer la durée d'absence. La vague de grippe observée dès le mois de novembre 2022, provoque également une augmentation importante du nombre de personnes absentes pour cause de maladie<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>L'évolution du nombre de cas de grippe au Luxembourg peut par exemple être consultée sur les sites internet suivants :

- [Infections respiratoires: Rétrospective de la semaine du 19 au 25 décembre 2022 - gouvernement.lu](#) // [Le gouvernement luxembourgeois](#)  
- [ReViLux - Week 50/2022 - LNS](#)

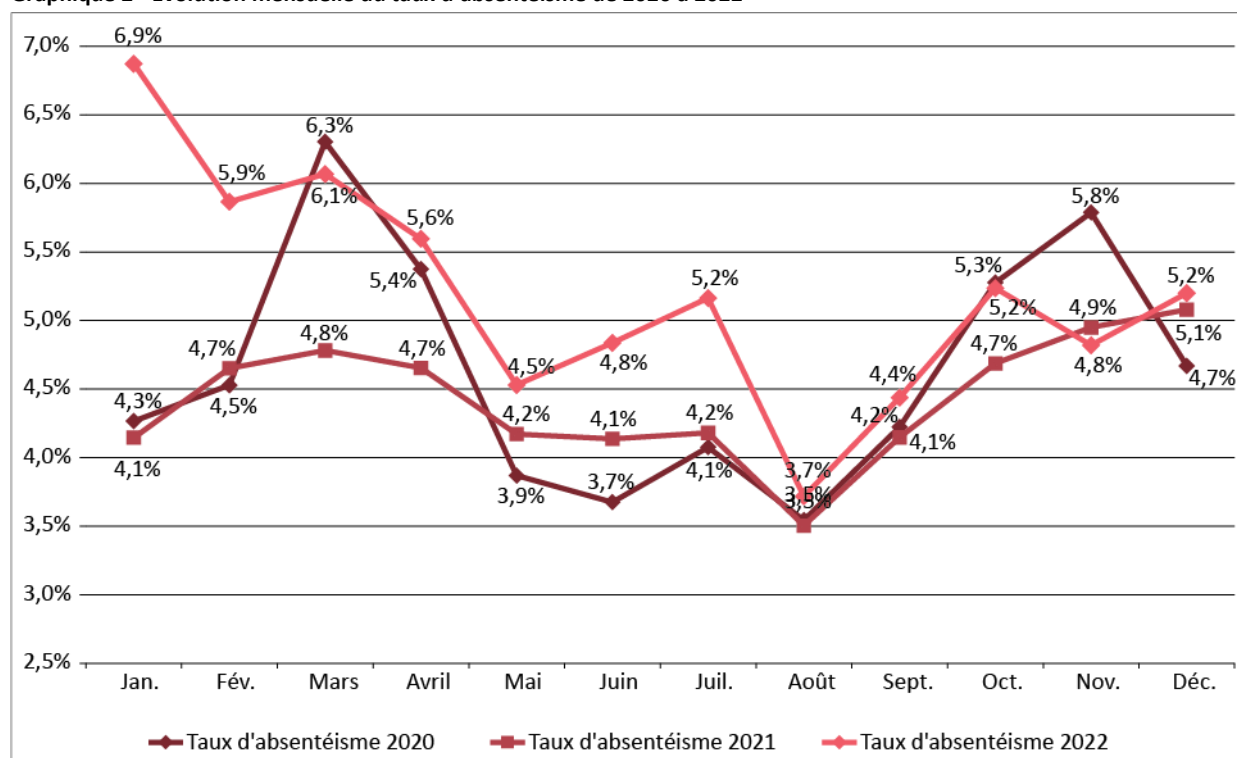
**Tableau 1 – Décomposition de la progression du taux d'absentéisme de 2020 à 2022 (formule en annexe sous 7.1)**

	2020	2021	2022	Variation de 2020 à 2021	Variation de 2021 à 2022
Durée moyenne des épisodes	9,6 jours	8,9 jours	8,0 jours	-8,00%	-10,20%
Part des salariés absents au cours de l'année	55,40%	54,50%	66,30%	-1,60%	21,70%
Nombre moyen d'épisodes par salarié absent	2,7	2,8	3	4,10%	8,60%
Taux moyen d'occupation mensuelle <sup>a)</sup>	98,90%	98,50%	98,40%	-0,30%	-0,10%
Taux d'absentéisme	4,60%	4,40%	5,20%	-5,40%	18,90%

Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

<sup>a)</sup> Note de lecture: En 2022, une personne est occupée en moyenne pendant 98,4% jours du mois, ce qui représente par exemple en octobre 30,5 jours.

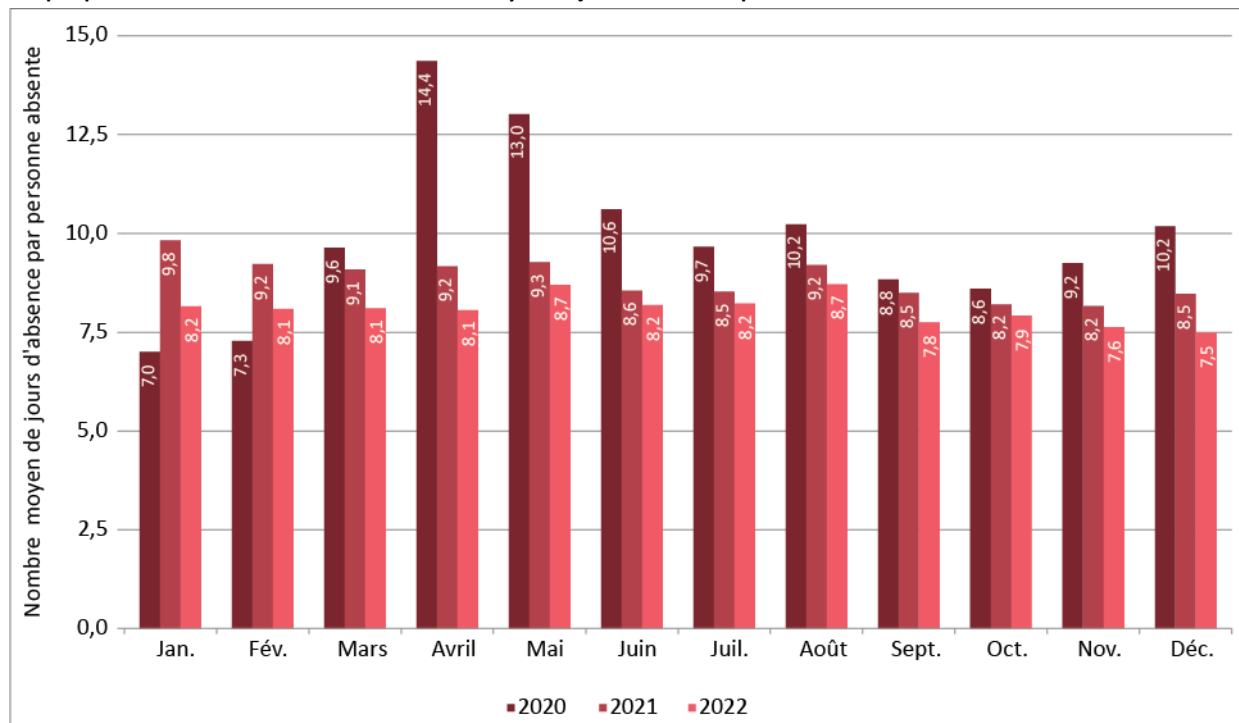
Ce tableau montre qu'en 2022 le taux d'absentéisme global progresse de 18,9%. Cette variation résulte majoritairement d'une augmentation de 21,7% de la part des salariés absents au cours de l'année. En effet, en 2022, 66,3% des salariés sont absents au moins une fois tandis qu'en 2021 ce taux est de 54,5%, respectivement de 55,4% en 2020. La durée moyenne des épisodes toutefois diminue de 10,2%, ce qui pourrait s'expliquer par la réduction progressive de la durée d'isolement en cas d'infection de 10 à 4 jours.

**Graphique 2 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme de 2020 à 2022**

Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

En 2020, le taux d'absentéisme est le plus élevé en mars avec 6,2%, ce qui est en lien avec les restrictions mises en place suite au déclenchement de la COVID-19. En 2021, le taux d'absentéisme est moins fluctuant en variant entre 3,5% en août et 5,2% en décembre. En 2022, l'évolution mensuelle du taux d'absentéisme présente la valeur la plus élevée en janvier avec 6,9% et la plus basse en août avec 3,7%. Elle monte de nouveau en fin d'année.

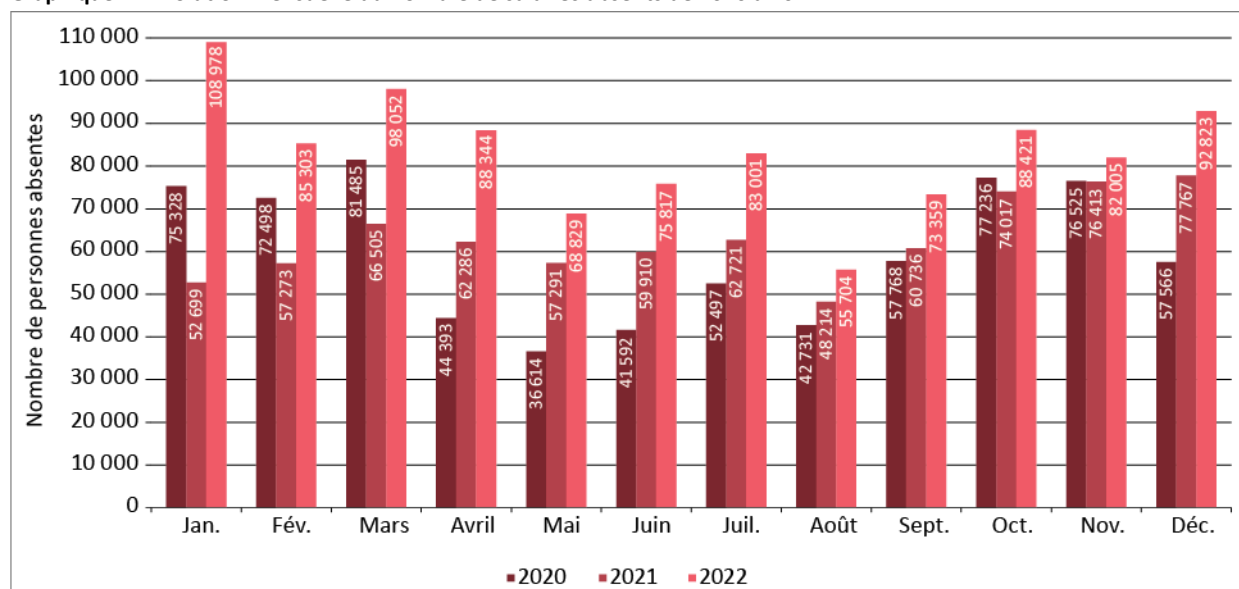
Graphique 3 - Évolution mensuelle du nombre moyen de jours d'absence par salarié absent de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

L'année 2020 est fortement marquée par les vagues épidémiologiques liées à la COVID-19. Depuis mars 2020, le nombre moyen de jours d'absence par salarié absent est beaucoup plus élevé que celui observé pour les années 2021 et 2022. Cette évolution s'explique notamment par le nombre de jours de quarantaine et d'isolement plus élevé en 2020 qu'en 2021 et 2022. En 2022, les mois de juin et d'août affichent une moyenne maximale de 7,8 jours d'absence par salarié absent.

Graphique 4 - Évolution mensuelle du nombre de salariés absents de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

L'évolution mensuelle du nombre de salariés absents fait ressortir, l'effet qu'ont eu les mesures mises en œuvre par le Gouvernement pour lutter contre la propagation du virus (chômage partiel, télétravail, congé pour raisons familiales) sur le nombre de personnes absentes, ceci particulièrement entre avril et mai 2020.

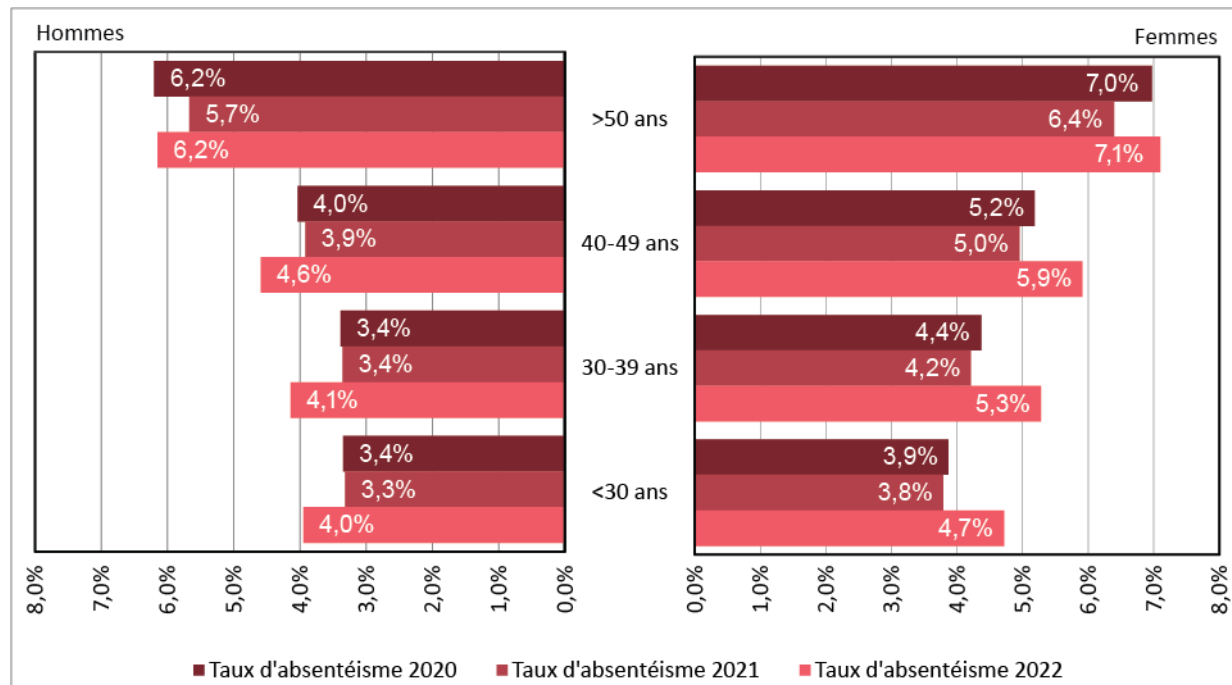


C'est surtout à la fin de 2021 et en début de 2022 que le nombre d'infections liées à la COVID-19 fait augmenter le nombre de salariés absents. La vague de grippe observée au printemps, la deuxième vague de grippe débutant en novembre et les infections aux virus RSV (Respiratory Syncytial Virus) et HRV (Human Rhinovirus) provoquent également une augmentation importante du nombre de salariés absents.

## 4 TAUX D'ABSENTÉISME SELON QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

Cette partie analyse le taux d'absentéisme selon différentes caractéristiques individuelles des salariés telles que le sexe, le lieu de résidence et le statut socioprofessionnel.

Graphique 5 - Taux d'absentéisme par groupe d'âge et sexe de 2020 à 2022

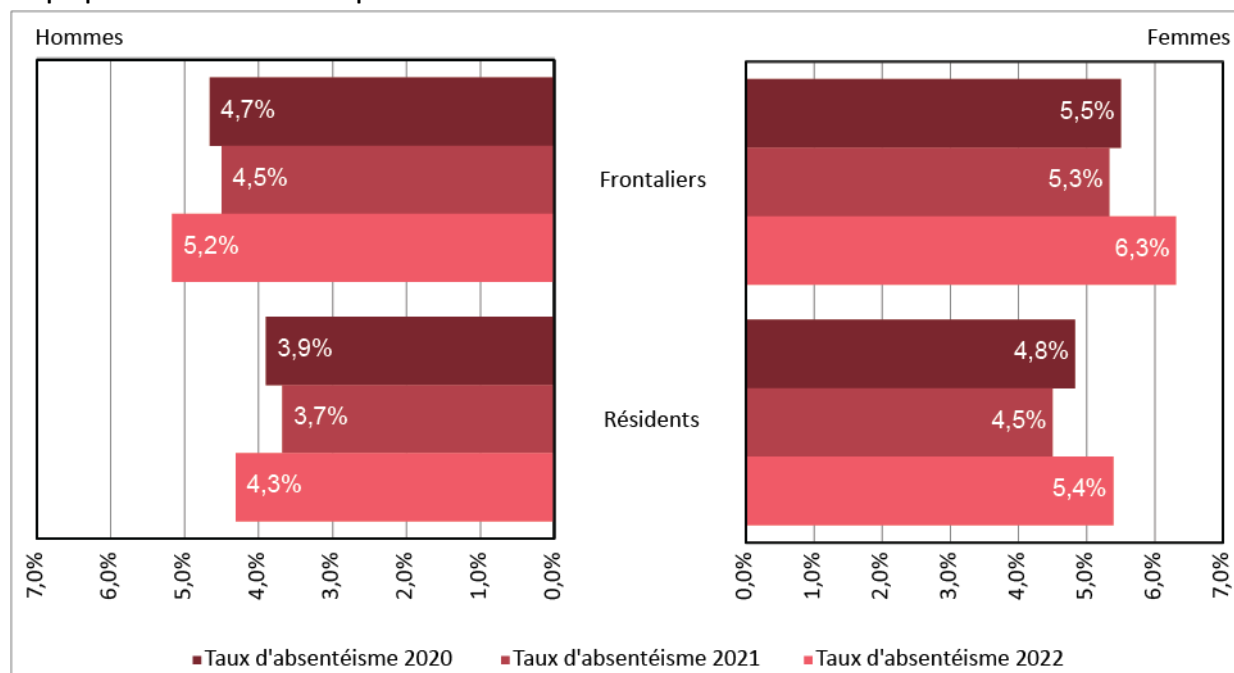


Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

L'âge est une caractéristique influençant l'absentéisme. En effet, le taux d'absentéisme des plus de 50 ans est plus élevé que celui des moins de 30 ans. En 2021, le taux d'absentéisme diminue dans chaque groupe d'âge vu la diminution globale du taux d'absentéisme en lien avec l'abolition du confinement. En 2022, le taux d'absentéisme augmente dans chaque groupe d'âge de la population, mais pas de façon homogène.

En termes de progression, une évolution similaire du taux d'absentéisme est constatée aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Néanmoins, le taux d'absentéisme des femmes est supérieur à celui des hommes quel que soit le groupe d'âge analysé. Le taux d'absentéisme des femmes se situe à 4,9% en 2021 et à 5,8% en 2022 et affiche donc une augmentation de 0,9 point de pourcentage. Le taux d'absentéisme des hommes, qui est de 4,1% en 2021 et de 4,8% en 2022, affiche une augmentation de 0,7 point de pourcentage.

Graphique 6 - Taux d'absentéisme par lieu de résidence et sexe de 2020 à 2022

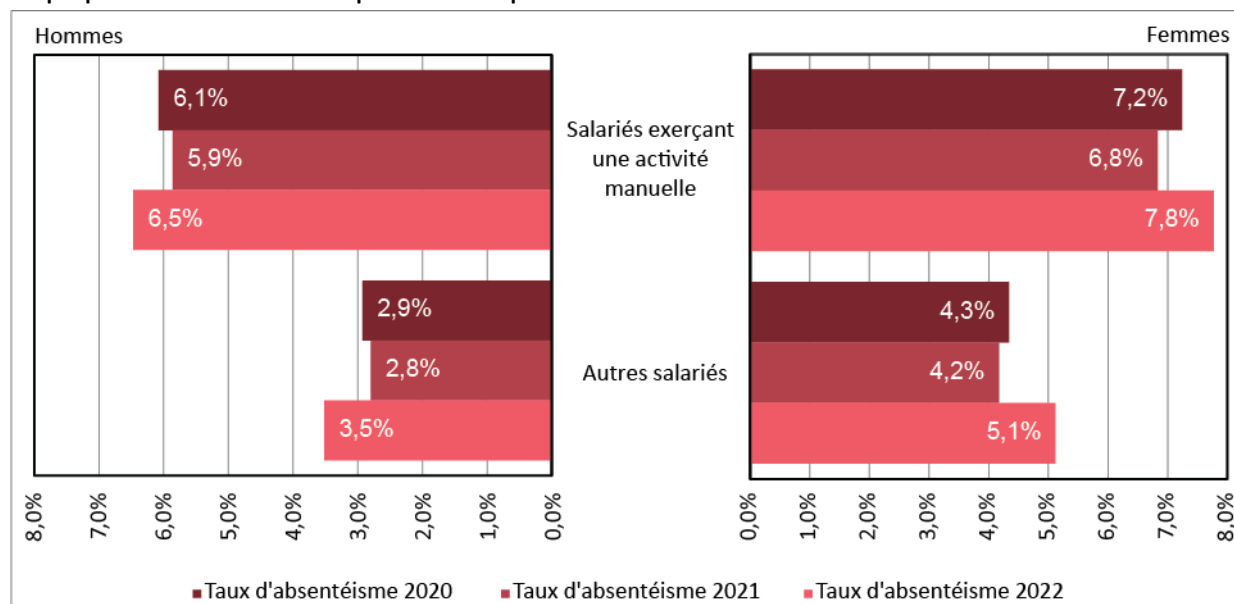


Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Entre 2020 et 2022, le taux d'absentéisme des salariés frontaliers est supérieur à celui des salariés résidents. Le taux d'absentéisme des salariés frontaliers, qui est de 5,0% en 2020, diminue en 2021 à 4,8% et augmente de nouveau en 2022 à 5,6%. Le taux d'absentéisme des salariés résidents, qui est de 4,3% en 2020, diminue en 2021 à 4,0% et augmente de nouveau à 4,8% en 2022.

L'analyse par sexe montre que le taux d'absentéisme des salariés frontaliers féminins est de 6,3% en 2022, tandis que celui des salariés résidents féminins est de 5,4%. Pour les hommes par contre, ce taux est de 5,2% pour les salariés frontaliers et de 4,3% pour les salariés résidents.

Graphique 7 - Taux d'absentéisme par statut socioprofessionnel et sexe de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Le taux d'absentéisme des salariés exerçant une activité manuelle est fortement supérieur à celui des autres salariés entre 2020 et 2022.

Le graphique montre que le taux d'absentéisme des salariés exerçant une activité manuelle, qui est de 6,4% en 2020 diminue de 0,3 point de pourcentage en 2021 et se situe à 6,9% en 2022. Le taux d'absentéisme des « autres salariés », qui est de 3,6% en 2020, diminue en 2021 à 3,4% et affiche en 2022 un niveau de 4,3%.

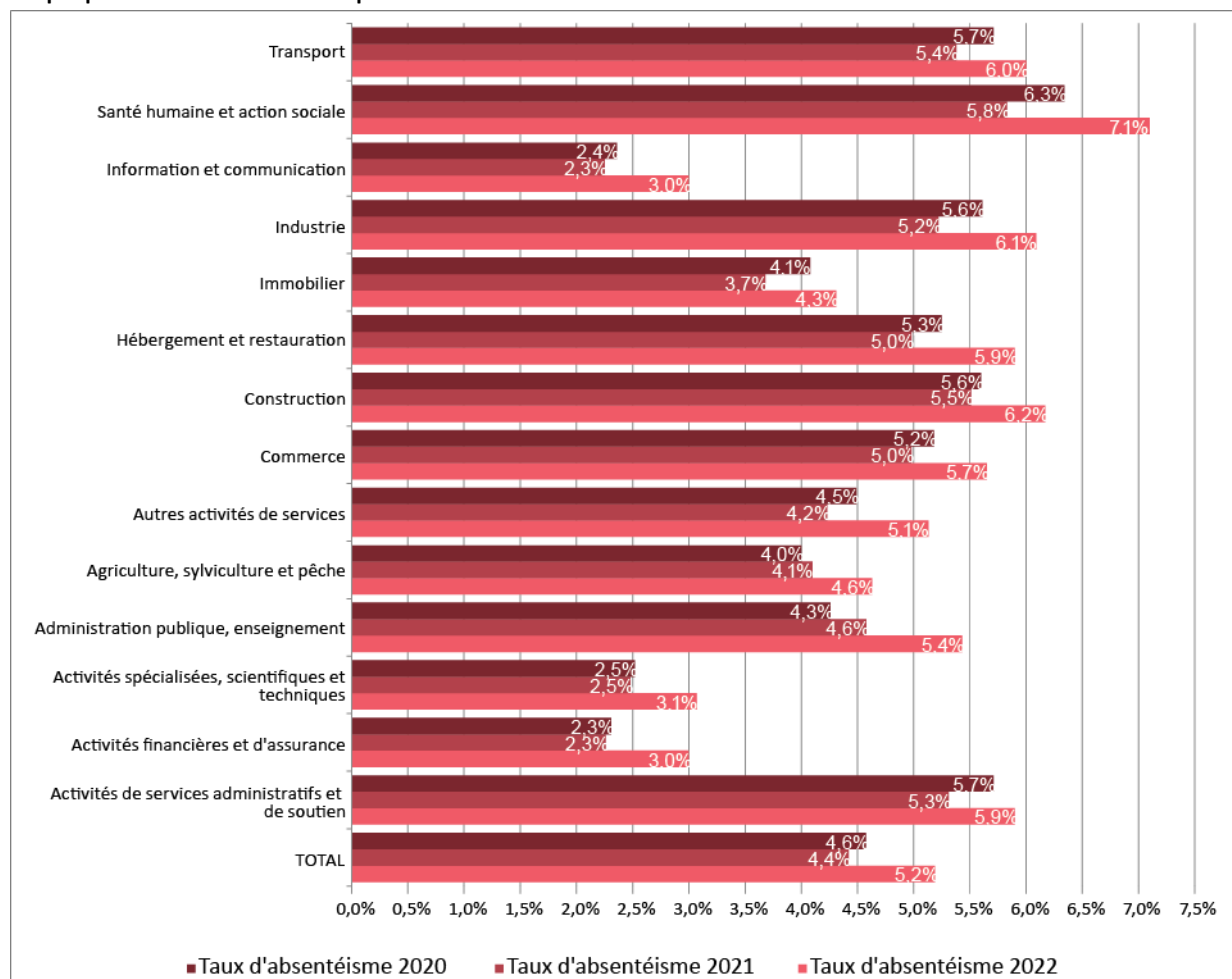
En 2022, le taux d'absentéisme est de 7,8% pour les femmes et de 6,5% pour les hommes exerçant une activité manuelle, tandis que celui des « autres salariés » féminins est de 5,1% et celui des « autres salariés » masculins de 3,5%.

## 5 ANALYSE SECTORIELLE

Cette partie analyse le taux d'absentéisme des salariés privés répartis sur différents secteurs. Une étude sur le taux d'absentéisme de courte et de longue durée est faite tout comme une analyse sur la part des salariés absents, la durée moyenne des absences, mais aussi le nombre moyen d'épisodes de maladie par secteur. De plus, le taux d'absentéisme par rapport à la taille de l'entreprise est présenté.

Les indicateurs présentés dans cette partie ne sont que des moyennes et ne permettent donc pas de conclure sur l'hétérogénéité existant à l'intérieur de chacun des secteurs.

**Graphique 8 - Taux d'absentéisme par secteur d'activité de 2020 à 2022**

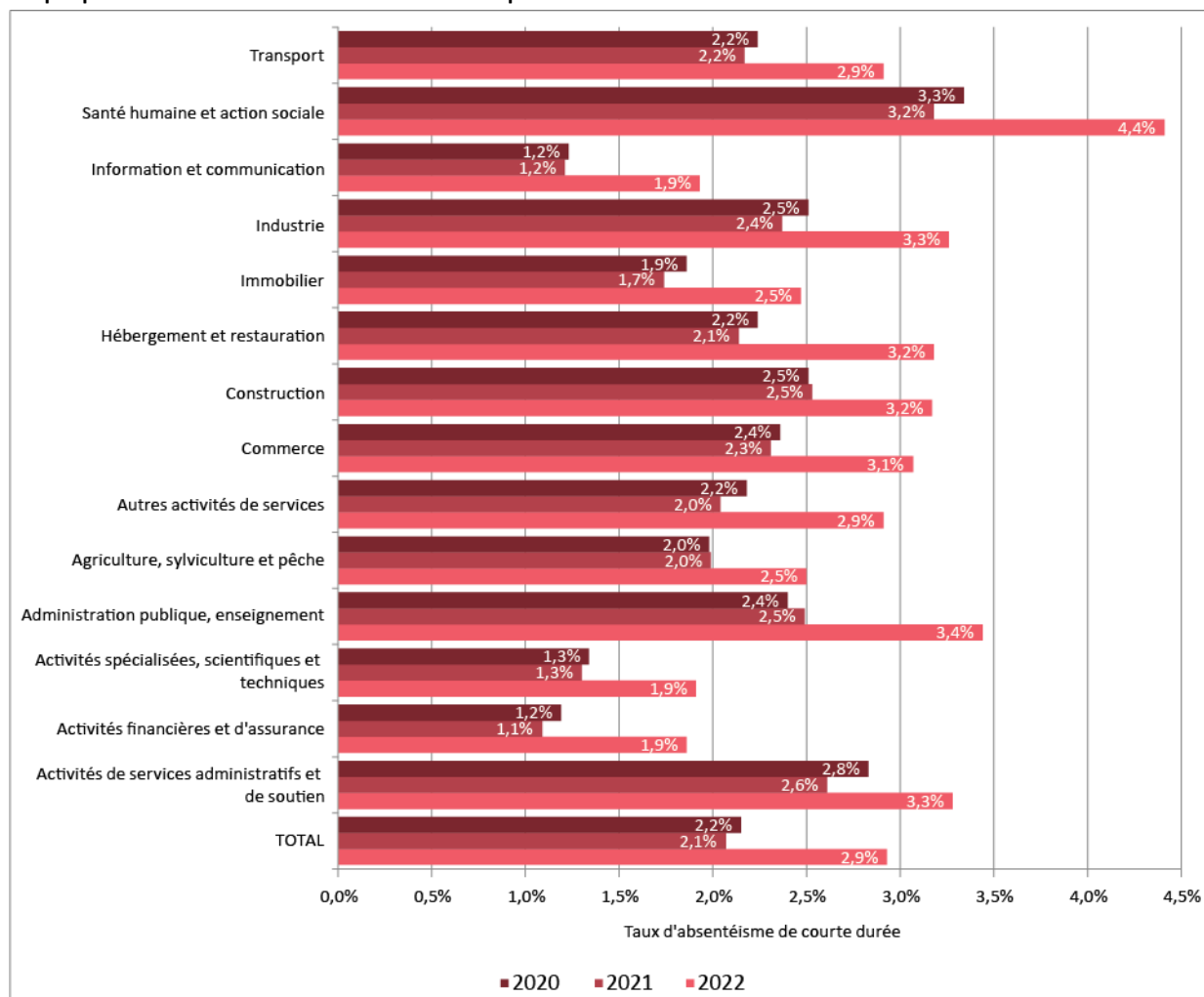


Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Le taux d'absentéisme varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre. Cette hétérogénéité s'explique par les conditions de travail et par la structure de la main d'œuvre qui caractérisent chacun des secteurs d'activité, ainsi que par le degré avec lequel chacun d'entre eux est concerné par le chômage partiel ou encore le télétravail.

En 2022, tous les secteurs voient leur taux d'absentéisme augmenter. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale est le secteur ayant le taux d'absentéisme le plus élevé avec 7,1%. Ce dernier augmente de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2021. Ce taux élevé semble en lien avec le fait que ce secteur est fortement exposé aux maladies infectieuses et parasitaires qui sont en hausse en 2022. Le secteur des activités de services administratifs et de soutien, qui comporte notamment le travail intérimaire, affiche aussi un taux plutôt élevé de 5,9%. Le secteur de l'information et de la communication et le secteur des activités financières et d'assurance connaissent la progression la plus importante du taux d'absentéisme à savoir 0,7 point de pourcentage (passage de 2,3% en 2021 à 3,0% en 2022) tout en gardant un taux d'absentéisme faible par rapport aux autres secteurs.

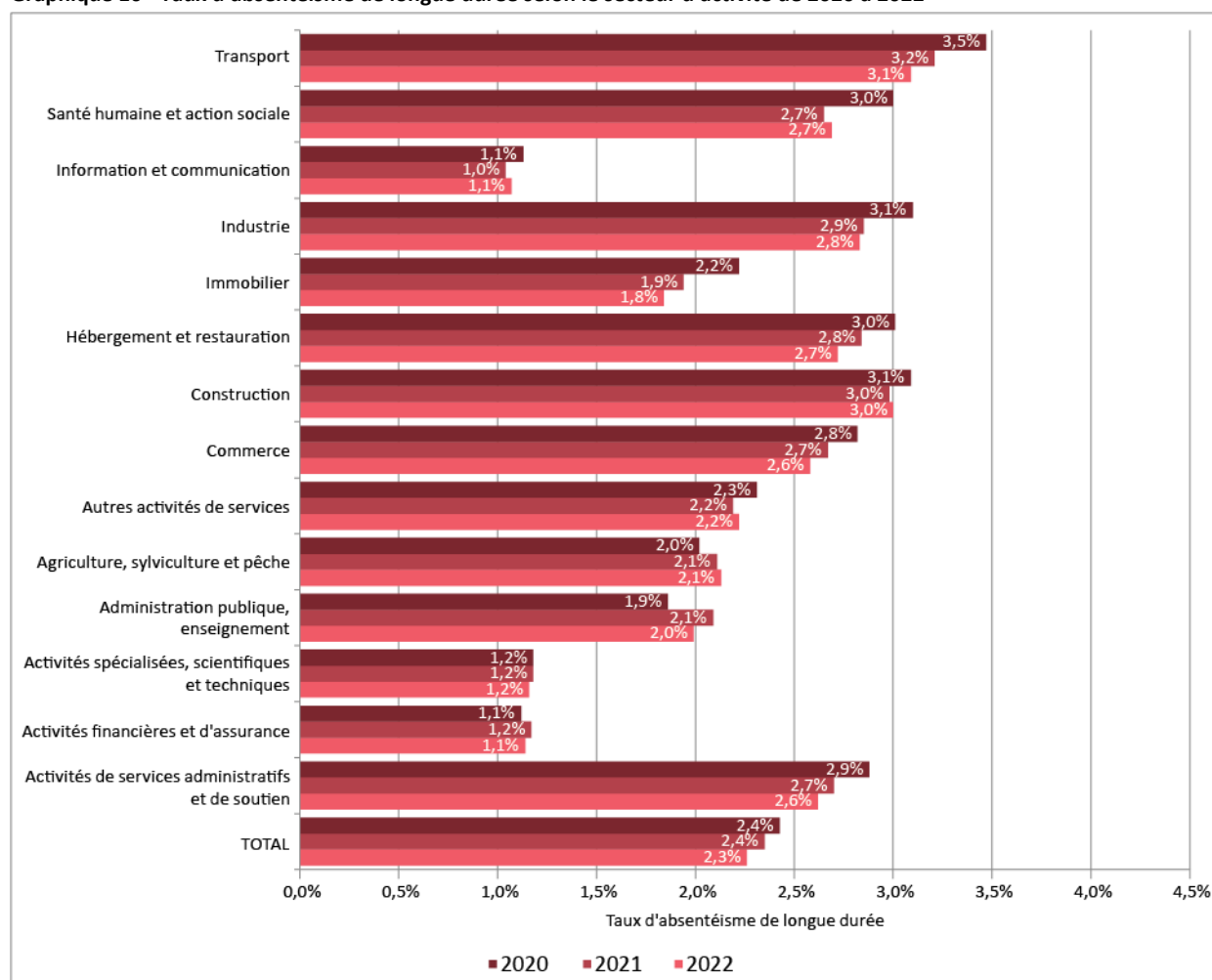
Graphique 9 - Taux d'absentéisme de courte durée par secteur d'activité de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Comme pour le taux d'absentéisme global, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale affiche en 2022 le taux d'absentéisme de courte durée le plus élevé avec 4,4% (3,2% en 2021). Le taux d'absentéisme de courte durée des salariés privés du secteur de l'administration publique et de l'enseignement se trouve en deuxième position avec 3,4% (2,5% en 2021). Le taux d'absentéisme du secteur des activités financières et d'assurance connaît la progression la plus importante en passant de 1,1% en 2021 à 1,9% en 2022, même si le taux reste faible.

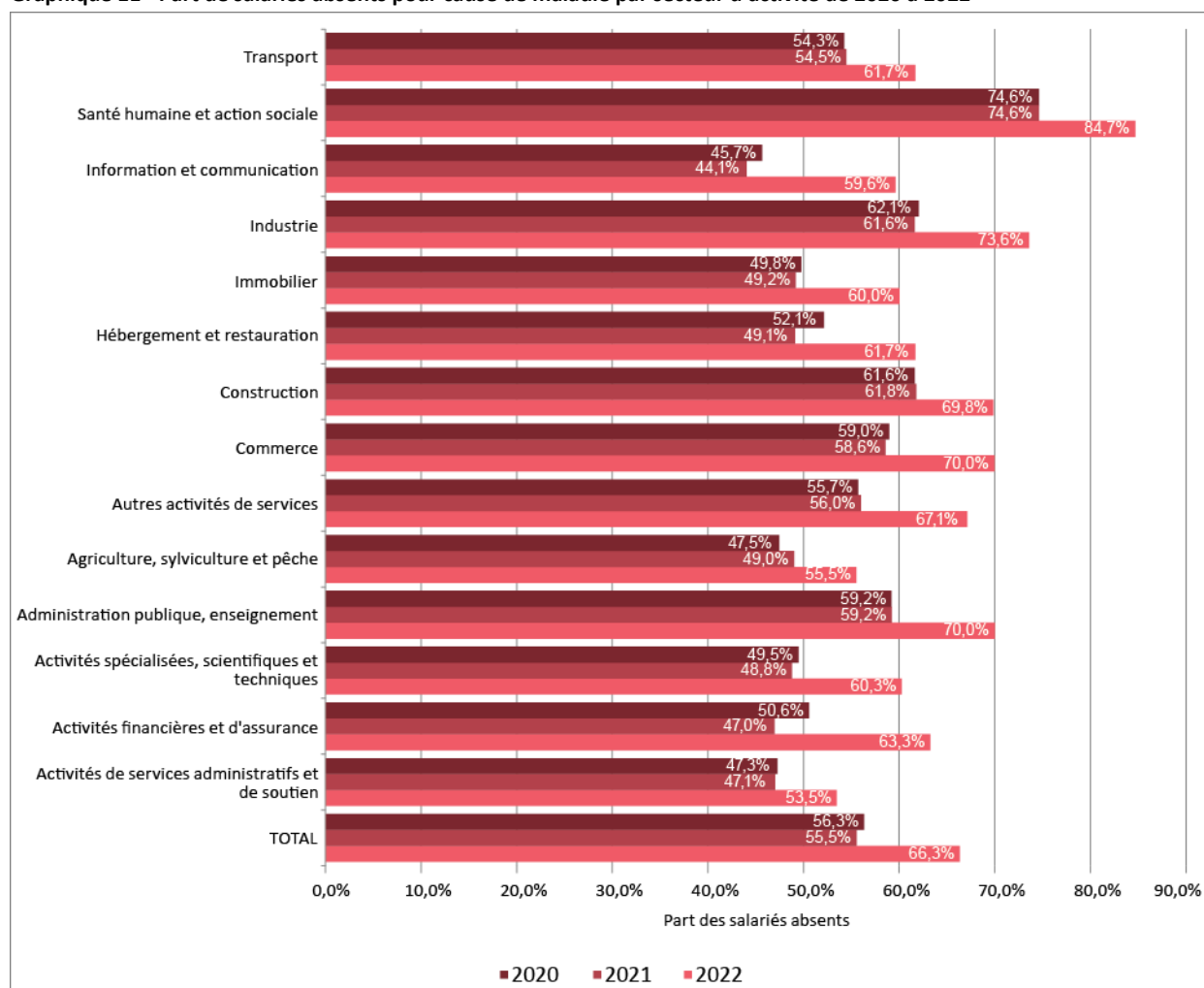
Graphique 10 - Taux d'absentéisme de longue durée selon le secteur d'activité de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Contrairement au taux d'absentéisme de courte durée, le taux d'absentéisme de longue durée diminue entre 2020 et 2022. Tout comme en 2020 et 2021, le secteur du transport affiche en 2022 le taux d'absentéisme de longue durée le plus élevé en passant de 3,2% en 2021 à 3,5% en 2022. En deuxième position se trouve le secteur de la construction présentant un taux de 3,0%, même taux qu'en 2021. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale, qui présente le taux d'absentéisme de courte durée le plus élevé, se situe ici plutôt au milieu par rapport aux autres secteurs.

Graphique 11 - Part de salariés absents pour cause de maladie par secteur d'activité de 2020 à 2022



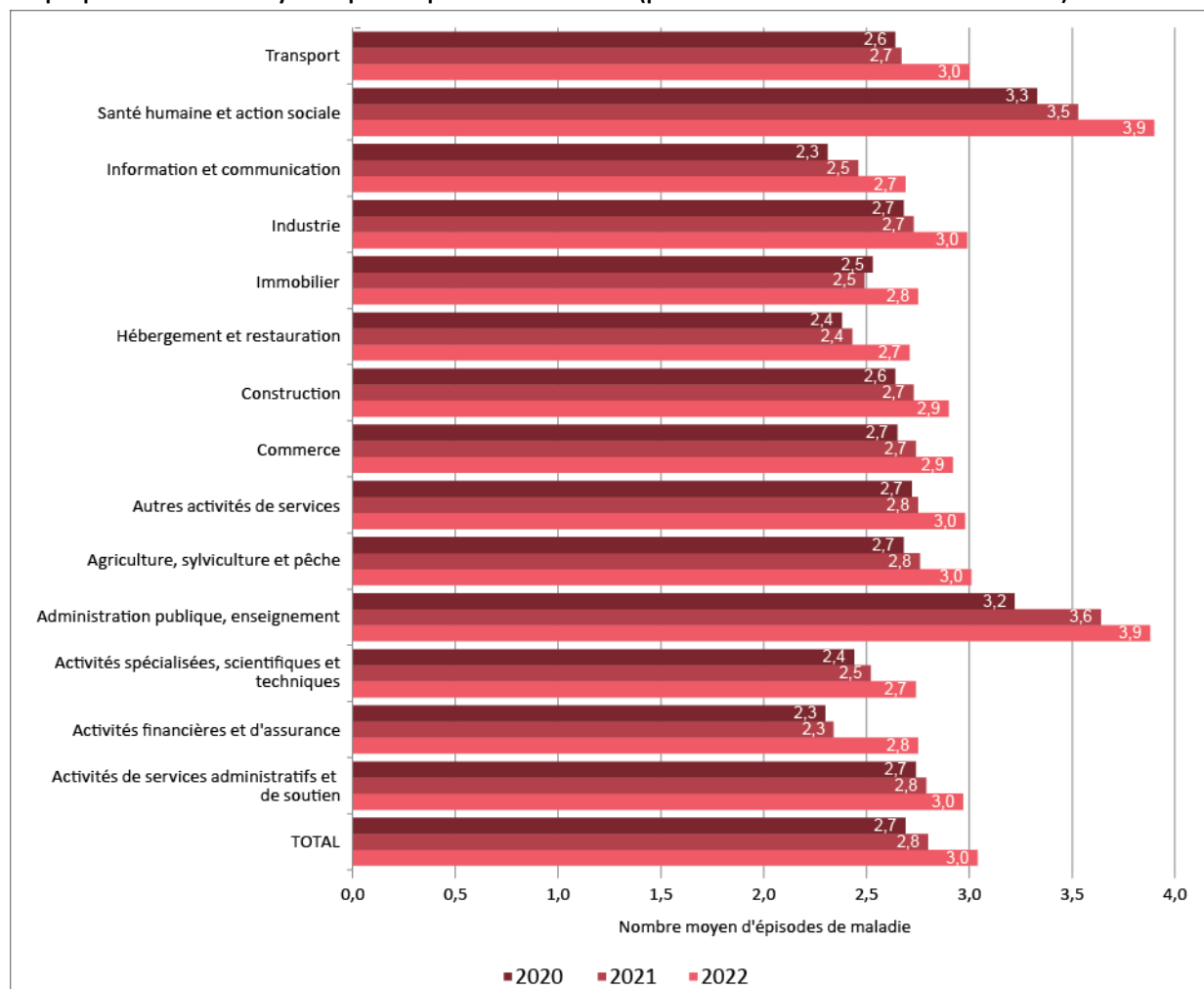
Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

En 2021, la part des salariés absents pour cause de maladie reste plus ou moins stable par rapport à 2020 pour la majorité des secteurs. Les variations maximales observées se situent entre -3,6 points de pourcentage pour le secteur des activités financières et d'assurance et de +0,2 point de pourcentage dans le secteur du transport.

En 2022, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale présente la part des salariés absents pour cause de maladie la plus élevée avec une hausse de 10,1 points de pourcentage par rapport à 2021. En effet, 84,7% des salariés privés qui travaillent dans ce secteur, sont au moins une fois malades au cours de 2022. Pour rappel, ce secteur connaît un taux d'absentéisme de courte durée beaucoup plus élevé que celui de longue durée. De plus, ce secteur est fortement impacté par les expositions aux personnes malades, souvent contagieuses. De façon générale, les secteurs montrent une augmentation importante de 2021 à 2022 concernant la part des salariés absents pour cause de maladie.



Graphique 12 - Nombre moyen d'épisodes par secteur d'activité (pour les salariés absents au moins une fois) de 2020 à 2022

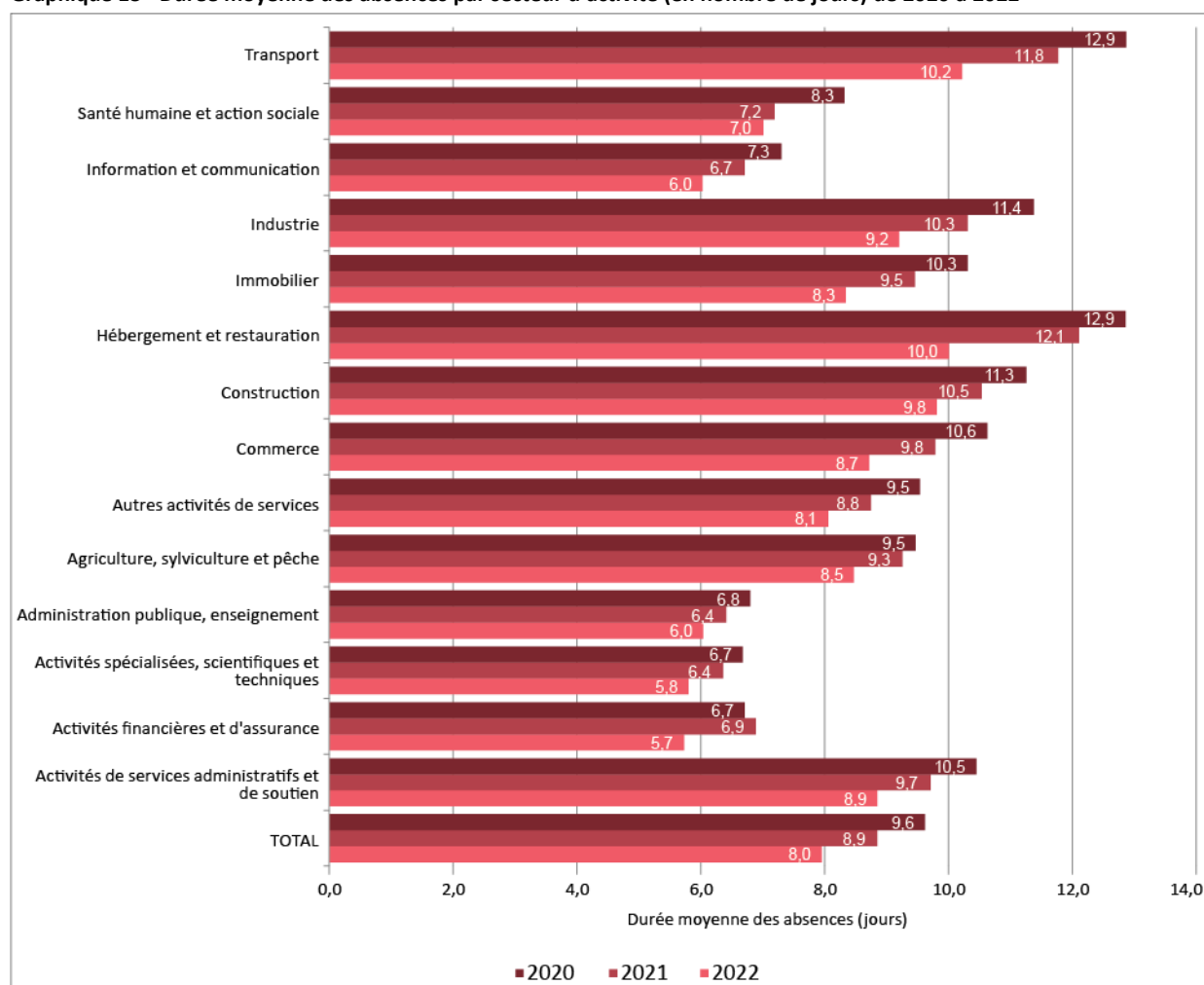


Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

En 2020 et 2021, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale ainsi que le secteur de l'administration publique et de l'enseignement présentent le nombre moyen d'épisodes (pour les salariés absents au moins une fois) le plus élevé. En effet, les salariés privés de ces secteurs sont en moyenne 3,6, respectivement 3,5 fois malades en 2021 tandis que la moyenne globale de 2021 se situe à 2,8 épisodes de maladie.

Ce même constat peut être tracé pour 2022 où les salariés des secteurs précités sont en moyenne 3,9 fois malades tandis que la moyenne globale des salariés en 2022 se situe à 3,0 épisodes de maladie.

Graphique 13 - Durée moyenne des absences par secteur d'activité (en nombre de jours) de 2020 à 2022



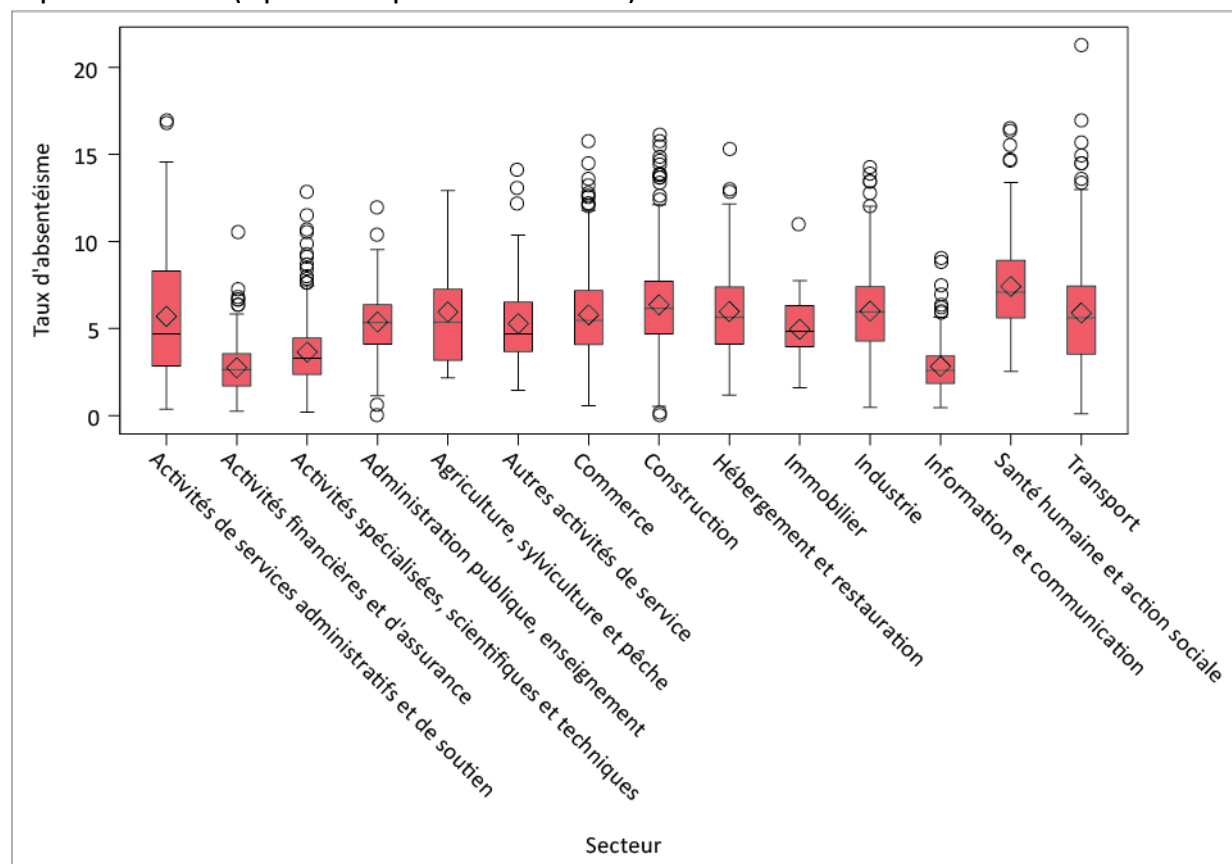
Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

En 2020, pour les salariés absents, la durée moyenne des absences varie entre 6,7 jours dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques et le secteur des activités financières et d'assurance et 12,9 jours dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et le secteur du transport.

En 2021, les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques et le secteur de l'administration publique et de l'enseignement présentent une durée moyenne des absences de 6,4 jours et les secteurs de l'hébergement et de la restauration une durée moyenne de 12,1 jours.

En 2022, le secteur des activités financières et d'assurance affiche la plus faible durée moyenne avec 5,7 jours, le secteur du transport la plus élevée avec 10,2 jours. A l'exception du secteur des activités financières et d'assurance, la moyenne du nombre de jours d'absence diminue de manière continue.

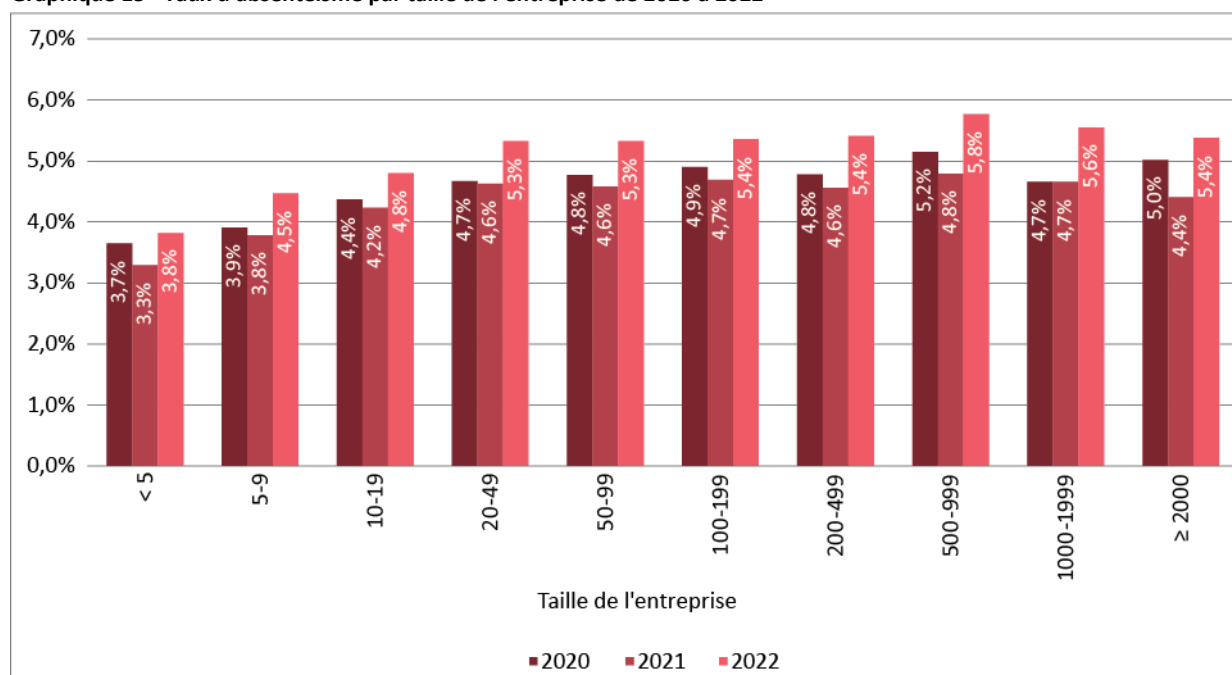
**Graphique 14 - Dispersion des taux d'absentéisme au sein des différents secteurs d'activité pour les entreprises d'au moins 20 personnes en 2022 (Explication Boxplot en annexe sous 7.2)**



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Comme déjà constaté, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale connaît un taux d'absentéisme plus important que les autres secteurs en 2022. De plus, le 25<sup>ème</sup>, le 75<sup>ème</sup> percentile et la médiane sont également les plus élevés. Comparé aux autres secteurs, le secteur de la santé et de l'action sociale présente ainsi un taux d'absentéisme plus élevé non seulement pour les salariés privés du quart inférieur (P25), mais aussi pour les salariés du quart supérieur (P75) et pour la médiane (valeur médiane). En d'autres termes, 25% des salariés qui appartiennent à ce secteur (sous condition que l'entreprise a plus de 20 salariés) présentent un taux d'absentéisme inférieur à 5,6%, 50% des salariés un taux en-dessous/au-dessus de 7,1% et 75% un taux en-dessous de 8,9%. Ainsi, une proportion plus importante de salariés du secteur de la santé connaît des taux d'absentéisme plus élevés à tous ces niveaux de mesure.

Cette observation suggère que le secteur de la santé peut être confronté à des défis particuliers en matière d'absentéisme par rapport aux autres secteurs.

Graphique 15 - Taux d'absentéisme par taille de l'entreprise de 2020 à 2022 <sup>a)</sup>

a) Seules les entreprises actives pendant toute l'année 2022 sont considérées dans cette statistique.

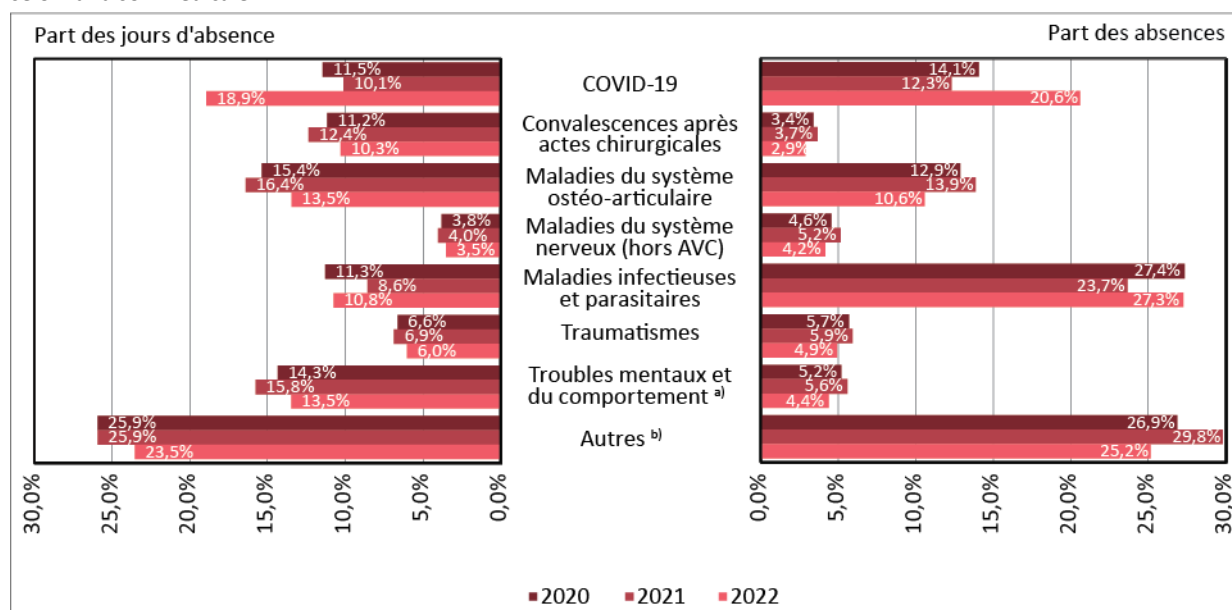
Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

L'analyse du taux d'absentéisme en fonction de la taille de l'entreprise montre que plus une entreprise est petite, plus la probabilité qu'aucun de ses salariés ne soit malade au cours de l'année est grande. Néanmoins, la taille de l'entreprise semble influencer le taux d'absentéisme que jusqu'à une certaine limite. En effet, pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, la taille et le taux d'absentéisme semblent être corrélés. À partir de 1 000 salariés, la taille de l'entreprise ne semble plus jouer.

## 6 RAISONS MÉDICALES DES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSIDENTS

Cette partie de l'aperçu se focalise sur les raisons médicales des absences des salariés résidents en analysant d'un côté le nombre de jours d'absence pour une raison médicale par rapport à l'ensemble des jours d'absence pour une année donnée et de l'autre côté, les absences continues pour une raison médicale (épisode de maladie) par rapport à l'ensemble des épisodes de maladie observés. En outre, une ventilation par secteur d'activité est faite.

**Graphique 16 - Répartition du nombre de jours et du nombre d'épisodes de maladie des salariés résidents de 2020 à 2022, selon la raison médicale**



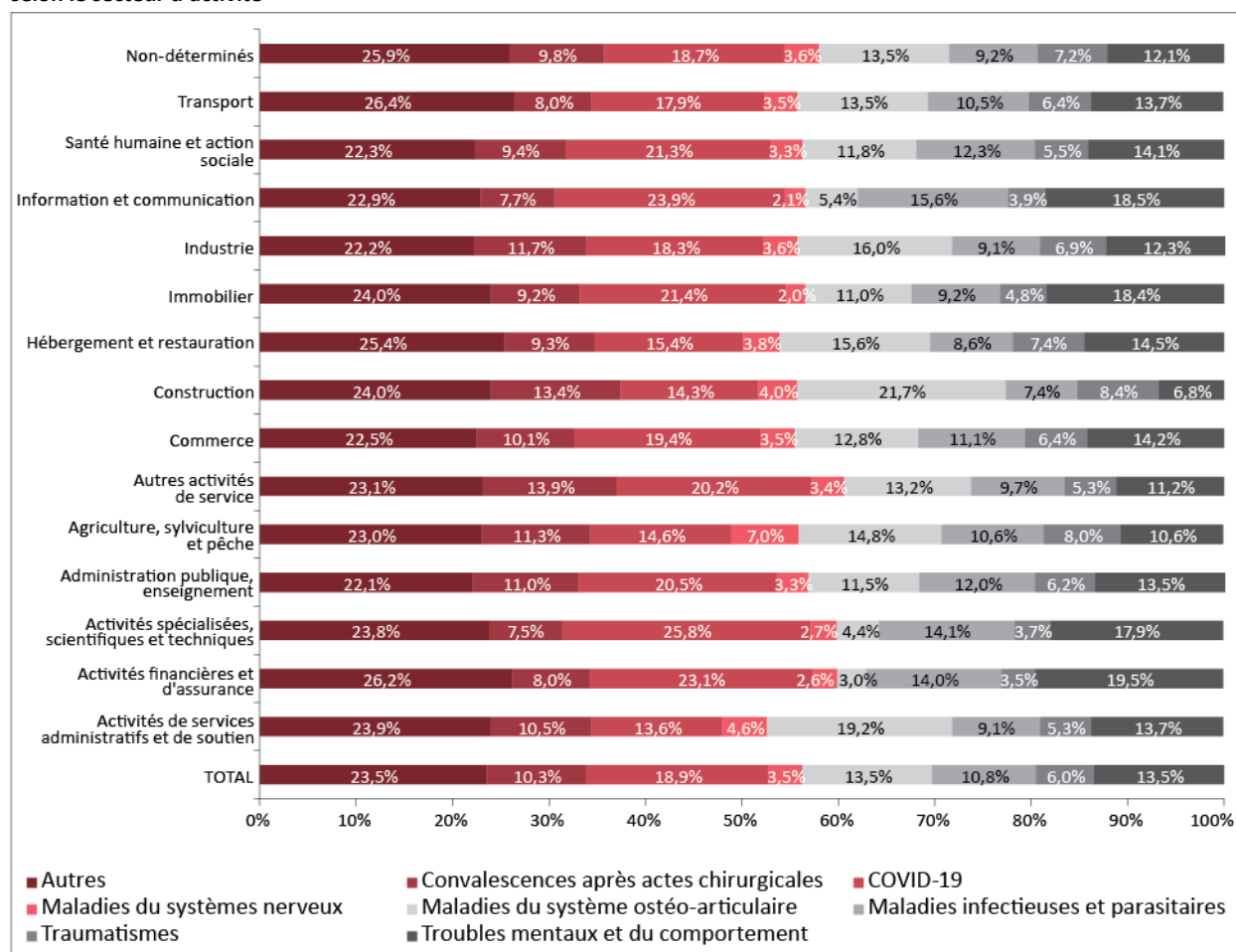
a) Les dépressions constituent la majorité des diagnostics associés aux absences reprises sous cette catégorie, en 2022 notamment 94,1% du total des jours d'absence sous cette catégorie.

b) Ce regroupement se compose de 12 catégories de raisons médicales. 11 catégories ont une part des jours d'absence faible et une part des absences faible, comme par exemple les cancers et les cures thermales. La douzième catégorie, appelée « autres maladies » ne renseigne pas de raison médicale précise et représente 12,6% de l'ensemble des jours d'absence en 2022.

Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

En 2020 tout comme en 2021, les absences liées aux maladies du système ostéo-articulaire ont concentré la plus grande part des jours de maladie des salariés résidents (à part du regroupement des « autres » raisons médicales), donc 15,4% en 2020 et 16,4% en 2021. Les maladies infectieuses et parasitaires (tels que grippe, gastro-entérites, sinusites, otites par exemple) ont, quant à elles, concentré le plus grand nombre d'épisodes d'absences, même si ce taux diminue de 27,4% en 2020 à 23,7% en 2021.

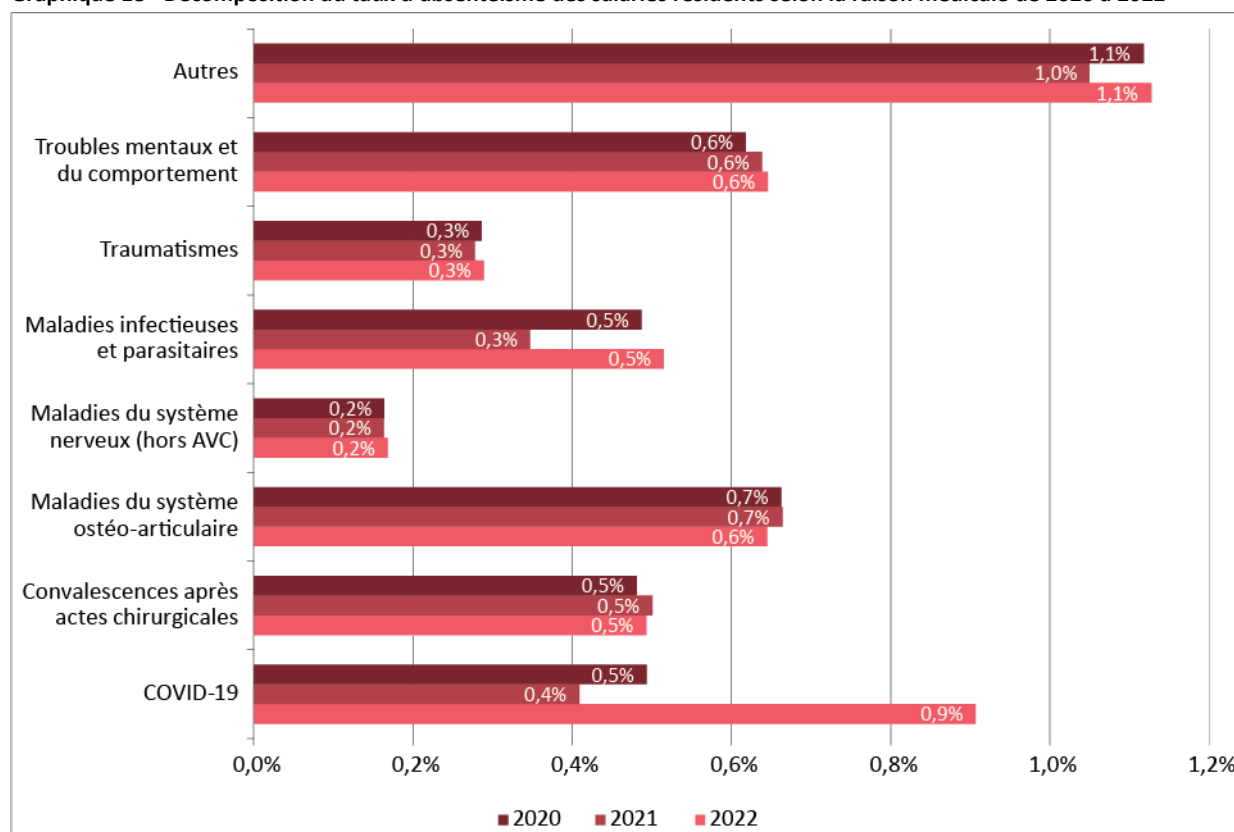
En 2022 par contre, la COVID-19 est la raison médicale la plus importante avec 18,9% (à part du regroupement des « autres » raisons médicales) en ce qui concerne le nombre de jours de maladie par rapport au total du nombre de jours de maladie. En ce qui concerne par contre le nombre d'absences, c'est-à-dire le nombre d'épisodes de maladie, les maladies infectieuses et parasitaires figurent en premier lieu avec 27,3%, suivies de la COVID-19 en faisant abstraction de la catégorie « autres ».

**Graphique 17 - Poids des principales raisons médicales dans le nombre de jours de maladie des salariés résidents en 2022 selon le secteur d'activité**

Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

Au niveau sectoriel, le poids que représente chacune des principales raisons médicales dans les absences varie fortement. À titre d'exemple, alors que les troubles mentaux et du comportement représentent 6,8% des jours d'absence dans le secteur de la construction, ils en représentent 19,5% dans le secteur des activités financières et d'assurance en 2022.

Graphique 18 - Décomposition du taux d'absentéisme des salariés résidents selon la raison médicale de 2020 à 2022



Source : Centre commun de la sécurité sociale, calcul IGSS.

L'augmentation (respectivement la diminution) de la contribution d'une raison médicale au taux d'absentéisme ne signifie cependant pas forcément que le poids de cette dernière est également en hausse (respectivement en baisse). En effet, l'évolution d'une contribution au taux d'absentéisme reflète non seulement l'évolution du poids de la raison médicale, mais aussi celle des comportements d'absence. Ainsi, toute chose égales par ailleurs, une progression identique du nombre de jours d'absence relevant des différentes raisons médicales conduira à une augmentation de leurs contributions au taux d'absentéisme tout en laissant leurs poids respectifs inchangés.

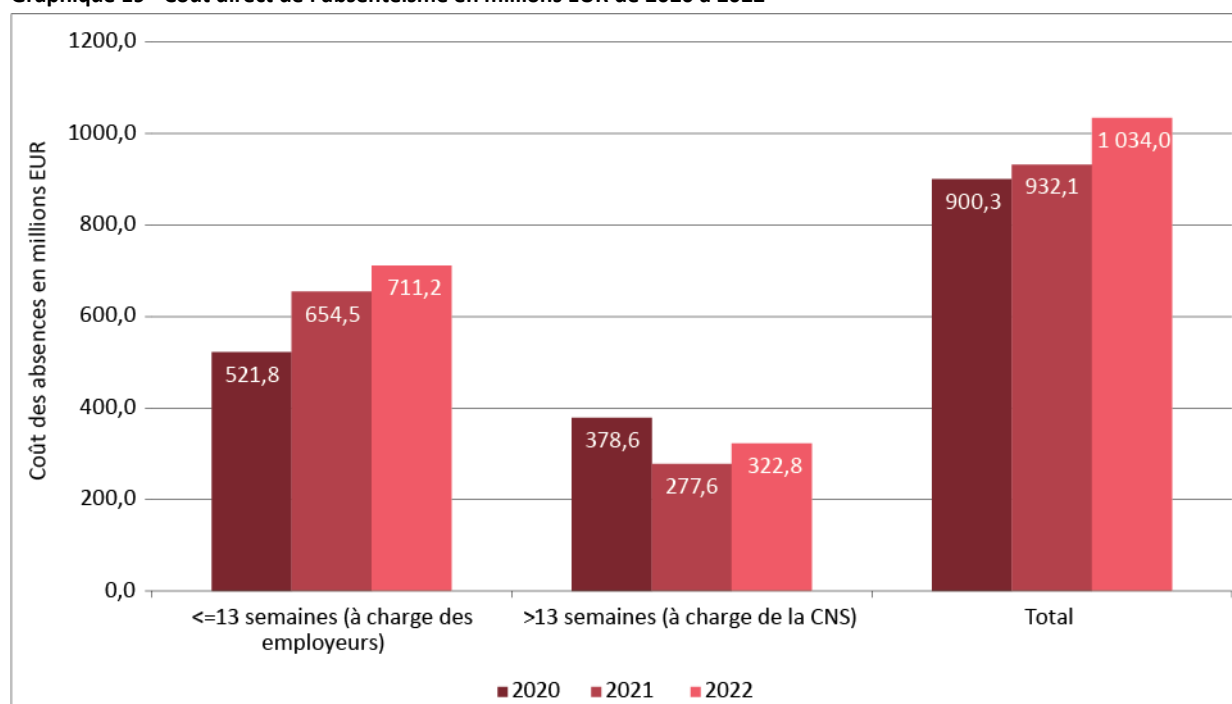
## 7 COÛT DIRECT DE L'ABSENTÉISME

Le coût direct de l'absentéisme est constitué du montant de la continuation de la rémunération en cas de maladie à charge des employeurs (13 premières semaines), ainsi que des indemnités pécuniaires de maladie versées par la Caisse nationale de santé (CNS), augmentées de la part patronale des cotisations. Les coûts indirects que subissent les patrons (coût de la perte de productivité, coûts de remplacement etc...) ne sont pas considérés.

Entre 2020 et 2022, le coût direct total de l'absentéisme passe de 900,8 millions EUR à 1 034 millions EUR<sup>2</sup>, même si la charge de la CNS diminue sur cette période. En revanche, la charge des employeurs augmente.

En 2020, la répartition du coût des absences entre la part à charge des employeurs et celle à charge de la CNS diffère des années précédentes. En effet, ceci s'explique par la mesure prise par le gouvernement en vue d'atténuer l'impact financier que la propagation de la COVID-19 a eu sur un grand nombre d'entreprises, et qui consistait en la prise en charge de l'indemnité pécuniaire en cas d'incapacité par la CNS dès le premier jour et non plus à partir de la 13<sup>e</sup> semaine<sup>3</sup>. Pour cette raison, la partie à charge de la CNS est exceptionnellement élevée en 2020. Ainsi, entre 2020 et 2021, la partie à charge de la CNS diminue. Comme ce règlement n'est plus en vigueur depuis la fin de l'état de crise, à savoir à partir du 24 juin 2020, la partie à charge de la CNS diminue entre 2020 et 2021. Comme déjà constaté, le taux d'absentéisme a fortement augmenté entre 2021 et 2022, ainsi la partie à charge de la CNS tout comme la partie à charge des employeurs augmentent.

Graphique 19 - Coût direct de l'absentéisme en millions EUR de 2020 à 2022



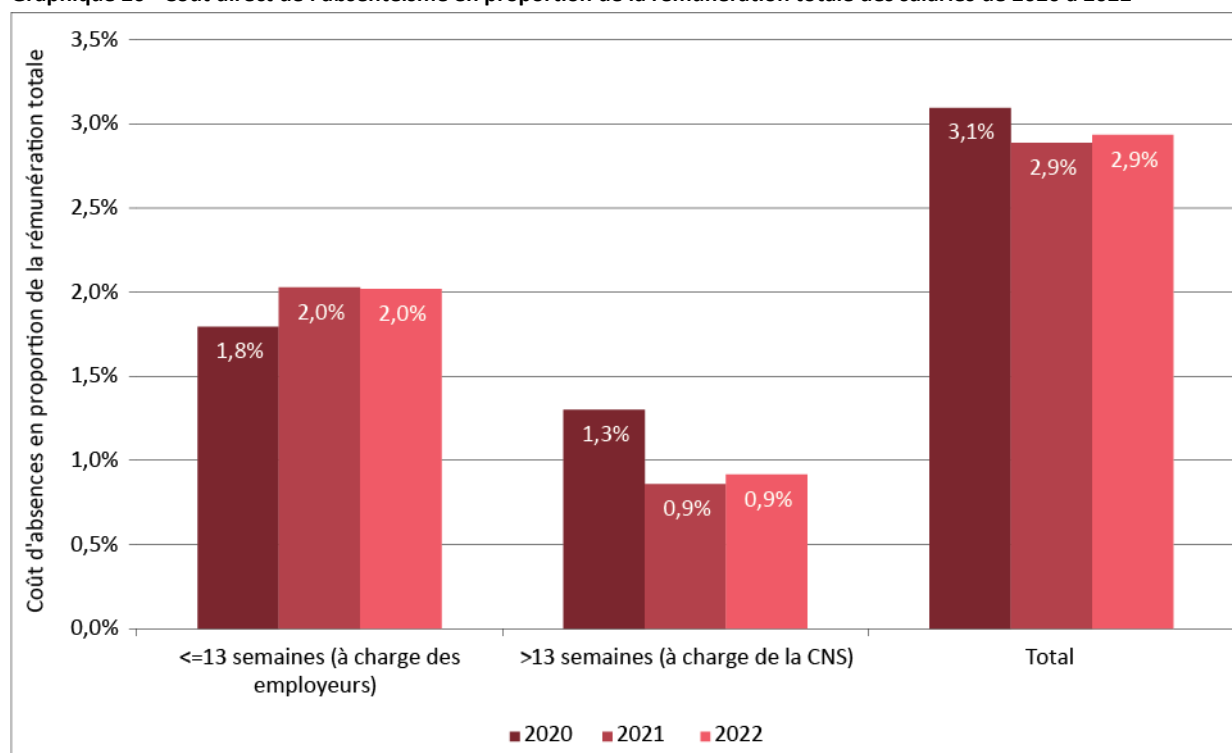
Source : Comptes annuels 2022 de la CNS et comptes annuels 2022 de la Mutualité des Employeurs (MDE), calcul IGSS.

<sup>2</sup> Ce montant s'appuie sur les comptes annuels 2022 de la CNS sur base de la date de prestation et du décompte de la Mutualité des employeurs.

<sup>3</sup> Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant dérogation aux dispositions des articles 11, alinéa 2,12, alinéa 3, 14, alinéa 2 et 428, alinéa 4 du Code de la sécurité sociale et L.121-6, paragraphe 3 du Code du travail.



Graphique 20 - Coût direct de l'absentéisme en proportion de la rémunération totale des salariés de 2020 à 2022



Source : Comptes annuels 2022 de la CNS et comptes annuels 2022 de la MDE, calcul IGSS.

Si les coûts directs de l'absentéisme observés dans le graphique précédant sont rapportés à la rémunération totale des salariés<sup>4</sup>, notamment afin de neutraliser la progression de l'emploi ainsi que celle des salaires, ce coût passe de 3,1% en 2020 à 2,9% en 2022. Ainsi, même si le coût direct total de l'absentéisme progresse entre 2020 et 2022, ce coût, en proportion de la rémunération totale des salariés diminue en passant de 3,1% en 2020 à 2,9% en 2022.

<sup>4</sup> Total des rémunérations en espèces ou en nature versées par les employeurs. Le montant de la rémunération des salariés (D.1) provient des comptes nationaux publiés par le STATEC. Le secteur de l'Administration publique (O) n'est pas pris en compte.

## 8 ANNEXE

### 8.1 DÉCOMPOSITION DE LA PROGRESSION DU TAUX D'ABSENTÉISME

*nbjrs*: nombre de jours

*nb*: nombre

$$Taux = \frac{nbjrs\ absence}{nbjrs\ occupation^5}$$

$$Taux = \frac{nbjrs\ absence}{nb\ episodes} \times \frac{nb\ épisodes}{nb\ salariés\ absents} \times \frac{nb\ salariés\ absents}{nb\ salariés} \times \frac{nb\ salariés}{nbjrs\ occupation}$$

$$Taux = \frac{\frac{nbjrs\ absence}{nb\ episodes} \times \frac{nb\ épisodes}{nb\ salariés\ absents} \times \frac{nb\ salariés\ absents}{nb\ salariés}}{\frac{nbjrs\ occupation}{nb\ salariés}}$$

$$\%Taux = \frac{\left(1 + \% \frac{nbjrs\ absence}{nb\ episodes}\right) \times \left(1 + \% \frac{nb\ épisodes}{nb\ salariés\ absents}\right) \times \left(1 + \frac{nb\ salariés\ absents}{nb\ salariés}\right)}{\left(1 + \% \frac{nbjrs\ occupation}{nb\ salariés}\right)} - 1$$

En particulier, la décomposition présentée dans le tableau 2 (page 3) est la suivante :

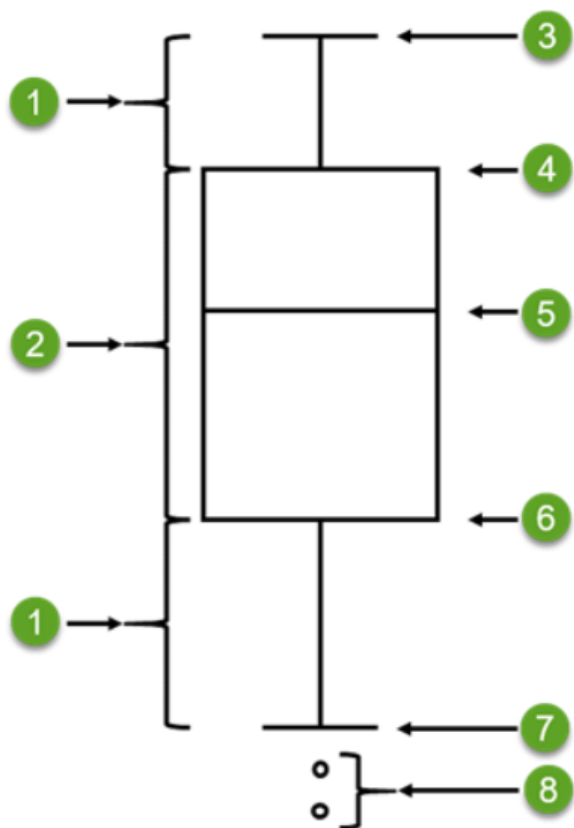
$$18,9\% = \frac{(1 - 10,2\%) \times (1 + 21,7\%) \times (1 - 8,6\%)}{(1 - 0,1\%)} - 1$$

<sup>5</sup> *Nbjrs occupation* = Taux moyen d'occupation mensuelle \* nombre annuel de jours civils

## 8.2 EXPLICATION BOXPLOT (BOÎTE À MOUSTACHES)

# Fonctionnement de la boîte à moustaches

Une boîte à moustaches se compose des éléments suivants :



Etiqueter	Composant	Description
1	Boîte à moustaches	Plage de données inférieure au premier quartile et supérieure au troisième quartile. Chaque moustache représente 25 pour cent des données. Les moustaches ne peuvent généralement pas être 1,5 fois supérieures au IQR, qui est un seuil pour les points aberrants.
2	Boîte	Plage de données entre le premier et le troisième quartiles. 50 pour cent des données se trouvent dans cette plage. La plage entre le premier et le troisième quartile est aussi appelée IQR, acronyme de Inter Quartile Range (plage inter quartile).
3	Maximum	Valeur la plus grande dans le jeu de données ou la plus grande qui ne se trouve pas au-delà du seuil défini par les moustaches.
4	Troisième quartile	Valeur à laquelle 75 pour cent des données est inférieur et 25 pour cent des données est supérieur.
5	Médiane	Nombre au milieu du jeu de données. La moitié des nombres est supérieure à la valeur médiane et l'autre moitié est inférieure à la valeur médiane. La médiane peut aussi être appelée le second quartile.
6	Premier quartile	Valeur à laquelle 25 pour cent des données est inférieur et 75 pour cent des données est supérieur.
7	Minimal	Valeur la plus petite dans le jeu de données ou la plus petite qui ne se trouve pas au-delà du seuil défini par les moustaches.
8	Points aberrants	Valeurs qui sont supérieures ou inférieures aux limites définies par les moustaches.

**Créer et utiliser une boîte à moustaches—ArcGIS Insights | Documentation**