

Numéro 17 – Juillet 2024

Julie Weyer

 LA SÉCURITÉ SOCIALE - 2024

CAHIER STATISTIQUE

Les différentes composantes du taux d'absentéisme au travail



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé
et de la Sécurité sociale

Inspection générale de la sécurité sociale

Sommaire

1	INTRODUCTION	4
2	MÉTHODOLOGIE.....	5
2.1	CHAMP.....	5
2.2	SOURCE.....	5
2.3	DÉFINITIONS.....	5
3	ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE	6
3.1	Absences pour cause de maladie hors COVID-19	6
3.2	Absences pour cause de maladie pour COVID-19.....	16
4	ABSENCES POUR CAUSE D'ACCIDENT.....	22
5	ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ DE MATERNITÉ	28
6	ABSENCES POUR CAUSE DE DISPENSE DE TRAVAIL POUR FEMMES ENCEINTES.....	34
7	ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES	40
8	ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ D'ACCUEIL	46
9	ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT.....	47
10	CONCLUSION	48
11	ANNEXE	51
11.1	Régressions pour 2019 à 2022.....	51

1 INTRODUCTION

Chaque année, l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS) publie un rapport sur le taux d'absentéisme pour cause de maladie¹. Ce rapport constate une augmentation de ce taux, passant de 3,92% en 2019 à 4,58% en 2023. Conformément à l'accord de coalition 2023-2028 du gouvernement luxembourgeois, qui prévoit l'analyse des « raisons du taux d'absentéisme », ce cahier a pour première mission de compléter ce rapport mentionné.

Ainsi, une première partie est consacrée à une analyse plus détaillée du taux d'absentéisme pour cause de maladie. Étant donné que ces absences ont été fortement impactées par la pandémie COVID-19 depuis mars 2020, ce cahier étudie séparément le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 et le taux d'absentéisme pour COVID-19. Cette distinction est indispensable afin de détecter des raisons précises contribuant à une augmentation du taux d'absentéisme par rapport à la situation antérieure à la pandémie de la COVID-19. Cette analyse est réalisée par le biais d'une approche économétrique, notamment une régression linéaire incluant majoritairement différents facteurs socio-démographiques et socio-économiques, sur une période mensuelle allant de 2019 à 2023. L'approche économétrique via une régression linéaire ne vise pas à analyser la variabilité du taux d'absentéisme en soi, mais essaye d'expliquer la différenciation du taux d'absentéisme selon différents facteurs majoritairement socio-démographiques et socio-économiques.

Un second objectif de ce cahier est d'intégrer d'autres raisons d'absence à un « taux d'absentéisme général composé » qui prend en compte différents types de congés et offre une vue plus globale du taux d'absentéisme, non seulement lié à la maladie. Sont ainsi analysés, chapitre par chapitre, les taux d'absentéisme liés aux absences pour cause d'accident, pour congé de maternité, pour dispense de travail pour femmes enceintes, pour congé pour raisons familiales, pour congé d'accueil et pour congé d'accompagnement. À chaque congé cité ci-avant est dédié un chapitre pour lequel le taux d'absentéisme est analysé selon le sexe, le secteur d'activité, le groupe d'âge, le lieu de résidence et le mois de 2019 à 2023.

D'autres types de congés, notamment le congé récréatif, les congés spéciaux, le congé parental ou encore les congés extraordinaires, ne sont pas étudiés dans le cadre de ce cahier.

Enfin, ce cahier vise à évaluer la faisabilité et l'avantage d'un monitoring mensuel de ces différents taux d'absentéisme, afin de déterminer si un tel suivi permettrait de mieux comprendre les absences ainsi que les sources de l'augmentation de l'absentéisme au travail.

¹ [Aperçu no 25 - L'absentéisme pour cause de maladie en 2022 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#)

2 MÉTHODOLOGIE²

2.1 CHAMP

Ce cahier analyse seulement les absences des salariés résidents et non-résidents de statut privé. Ainsi, ne sont 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 CNS (i.e. les salariés de l'État, les personnes affiliées à la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés communaux, à la Caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics ainsi qu'auprès de l'Entraide médicale des CFL).

2.2 SOURCE

Les données regroupent les périodes d'absence 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 d'absence (tels que la maladie, l'accident, le congé de maternité, la dispense de travail pour femmes enceintes, le congé d'accueil ou encore le congé d'accompagnement) de tous les individus et le nombre total de jours civils correspondant à la somme des durées pendant lesquelles ils sont en emploi.

Autres remarques

Comme mentionné, ce cahier 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 privés en tant qu'employeurs.

Les chiffres présentés dans la suite concernent en particulier le congé de maternité, la dispense de travail pour femmes enceintes et le congé pour raisons familiales peuvent se différencier par rapport aux chiffres présentés dans le rapport général publié par l'IGSS. En effet, pour rester cohérent avec les autres volets d'absences analysés, sont considérés seulement les salariés de statut privé et ainsi sont alors exclus les indépendants qui figurent dans le rapport général pour ces trois parties.

² Cette méthodologie, légèrement adaptée, est issue de l'[Aperçu no 25 - L'absentéisme pour cause de maladie en 2022 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#). Ceci permet de garantir une continuité fluide sur les absences analysées par l'IGSS.

3 ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE

Ce chapitre se divise en deux analyses : celle du taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 et celle du taux d'absentéisme pour cause de COVID-19. Une somme des deux taux résulte dans le taux d'absentéisme global pour cause de maladie.

3.1 ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE HORS COVID-19

Approche économétrique pour analyser l'augmentation du taux d'absentéisme maladie hors COVID-19 de 2019 à 2023

D'un point théorique, l'augmentation observée du taux d'absentéisme maladie hors COVID-19 peut résulter de plusieurs éléments :

- L'existence d'effets de structure : le taux d'absentéisme pour cause de maladie augmente par exemple du fait du vieillissement de la population active. Ainsi, le taux augmente non pas parce que les salariés sont plus souvent ou plus longtemps absents qu'avant, mais simplement parce que la part des salariés âgés dans la population active augmente. En d'autres termes, les comportements des salariés ne changent pas, mais la structure de la population salariée évolue et contient désormais une part plus importante de personnes caractérisées par un taux d'absentéisme plus élevé.
- L'existence d'effets « comportement » : le taux d'absentéisme augmente parce que tout ou partie des salariés sont plus souvent ou plus longtemps absents qu'auparavant.
- L'existence de changements législatifs : ceux-ci modifient le cadre institutionnel dans lequel s'inscrivent les absences au travail. Par exemple, le passage des 52 à 78 semaines avant l'épuisement du droit à l'indemnité pécuniaire de maladie intervenu en 2019³, conduit mécaniquement à une augmentation du taux d'absentéisme pour cause de maladie.

Ce cahier constitue une étape des analyses relatives à la distinction entre effets de structure et effets de comportements dans l'augmentation du taux d'absentéisme pour cause de maladie. L'enjeu de cette distinction est de déterminer les causes des absences au travail, ce qui nécessite de mettre en œuvre une approche économétrique. L'exemple du taux d'absentéisme pour cause de maladie selon le sexe permet de comprendre l'intérêt d'une telle approche. En effet, la comparaison entre ce taux d'absentéisme des femmes et des hommes met en évidence que celui des premières s'élève à 5,03%, contre 4,14% pour les seconds en 2023. Pour savoir si le sexe représente une cause des absences au travail, il est nécessaire de savoir si les femmes ont un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes du fait de certaines caractéristiques intrinsèques qui les conduisent à un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes (il s'agirait alors d'un effet de comportement), ou si les femmes ont un taux d'absentéisme plus élevé que les hommes simplement parce qu'elles occupent éventuellement plus fréquemment des emplois moins qualifiés offrant des conditions de travail plus difficiles (il s'agirait alors d'un effet de structure). L'économétrie permet de répondre à cette question en adoptant une approche toutes choses égales par ailleurs : tout se passe comme si l'analyse comparait le taux d'absentéisme de deux personnes rigoureusement identiques (même âge, même emploi, même salaire, etc.) ne se différenciant que par le sexe. Dans ce cas, la différence entre le taux d'absentéisme de l'homme et de la femme serait uniquement due à l'effet du sexe : ceci est qualifié d'effet net, c'est-à-dire épuré de tout effet de structure. Cette approche très importante de "toutes autres choses égales par ailleurs" utilisée pour isoler l'effet d'une variable spécifique en supposant que toutes les autres variables restent constantes, provient de l'expression latine "ceteris paribus". Dans la suite de ce document, cette notion sera désignée par l'abréviation "CP" pour faciliter la lecture.

³ Modification de l'article 14 du Code de la Sécurité Sociale – Livre I, Chapitre II - Section 2

Dans cette perspective, ce cahier s'inscrit dans la continuité de l'*Aperçu n° 25* cité précédemment, qui est publié tous les ans par l'IGSS. Grâce à l'analyse économétrique utilisée dans ce cahier, il sera désormais possible de déterminer l'ensemble de critères retenus qui ont un pouvoir explicatif.

Cette approche économétrique se fait par le biais d'une régression pour comparer au mieux l'évolution du taux d'absentéisme maladie sans l'effet COVID-19 de 2019 à 2023 sur base mensuelle.

Régression linéaire : De quoi s'agit-il ?

La régression linéaire est une technique statistique couramment utilisée pour étudier la relation entre une variable dépendante (aussi appelée variable expliquée) et un ensemble de variables indépendantes (aussi appelées variables explicatives). Dans le cadre de ce cahier, l'objectif est de modéliser la relation entre le niveau du taux d'absentéisme de maladie individuel mensuel hors COVID-19, qui constitue la variable dépendante de la régression, et les variables indépendantes pouvant éventuellement expliquer la différenciation de ce taux entre les salariés. Dans cette analyse, 14 différentes variables indépendantes ont été retenues.

L'analyse par régression constitue une modélisation qui vise à déterminer la variable dépendante à travers les seules variables indépendantes. Ainsi, le modèle estime, sur base des caractéristiques reprises dans les variables indépendantes, la valeur de la variable dépendante, mais son estimation ne correspond pas forcément à la réalité observée.

Afin d'expliquer les différentes colonnes du tableau suivant qui font partie des résultats obtenus de la régression, il faut commencer par les « estimations » qui résultent de la régression. Ces estimations se réfèrent aux valeurs estimées des coefficients de régression associés à chaque variable indépendante dans le modèle. Ainsi, ils représentent les changements estimés par la régression dans le taux d'absentéisme maladie hors COVID-19 pour un changement d'une unité dans la variable indépendante correspondante, CP. Pour chaque indicateur différent, une telle estimation est calculée par le modèle en comparant la situation particulière au « groupe de référence » défini en amont de l'analyse. Le tableau présenté ci-dessous indique les coefficients d'estimation pour chaque année afin de tracer une éventuelle augmentation importante d'une estimation entre 2019 et 2023 qui aurait contribué à la hausse du taux d'absentéisme maladie sans l'effet COVID-19.

À chaque coefficient est associée une valeur-p qui se trouve dans la troisième colonne et qui, dans le tableau repris ci-dessous, fait référence au coefficient d'estimation de la régression pour l'année 2023 (les résultats des autres années sont annexés). La valeur-p est un indicateur permettant d'analyser si les estimations obtenues sont statistiquement significatives ou non. En d'autres termes, elle indique si les différences ou les relations observées dans les données sont probablement réelles et non dues au hasard. Une valeur-p plus petite est généralement associée à une plus grande significativité statistique du coefficient d'estimation.

En outre, les estimations sont généralement accompagnées de leurs intervalles de confiance, formés par les valeurs dans la quatrième et cinquième colonne. Les intervalles de confiance sont représentés pour l'année 2023 dans le tableau ci-dessous (les autres années se trouvent en annexe) et aident à évaluer la fiabilité des coefficients d'estimations. Par définition, les intervalles de confiance indiquent avec un certain niveau de confiance (ici : 95%) la plage dans laquelle la valeur se situe. Ainsi, les intervalles de confiance plus étroits indiquent une plus grande précision dans l'estimation des coefficients, tandis que des intervalles de confiance plus larges indiquent une plus grande incertitude.

La dernière ligne porte sur la répartition de l'effectif par sous-groupes, représentant 100,00% pour chaque facteur considéré. A titre d'exemple, en 2023, 42,03% des lignes retenues portent sur les femmes et 57,97% sur les hommes.

Le fichier préparé pour la régression en 2023, via le logiciel SAS⁴, contient 6 320 107 observations au total, chaque ligne représentant l'observation pour un mois et un salarié donné, absent ou non.

⁴ SAS (Statistical Analysis System) est un programme de logiciel pour l'analyse statistique utilisé pour effectuer des analyses statistiques avancées, y compris des tests statistiques, des régressions, des analyses multivariées, etc.

Tableau 1 - Régressions linéaires du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) de 2019 à 2023

Facteurs	Sous-groupes	Val. p	Intervalle de confiance (95%)		Estimations - Coefficients					En %
			2023	2023	2023	2023	2022	2021	2020	
Constante		0,00	0,53	0,72	0,63	0,59	0,42	0,29	0,20	
Sexe	Femme	0,00	0,12	0,17	0,14	0,00	-0,01	0,18	0,20	42,03%
	Homme	Groupe de référence								57,97%
Pays de résidence- Nationalité	France	0,00	3,37	3,49	3,43	3,32	3,19	3,36	3,02	27,67%
	Belgique	0,00	3,41	3,55	3,48	3,53	3,41	3,36	3,08	11,28%
	Allemagne	0,00	4,04	4,18	4,11	4,29	3,52	3,68	3,64	10,33%
	Luxembourg- Non-luxembourgeoise	0,00	0,17	0,24	0,21	0,14	0,07	0,03	0,07	29,94%
	Autres/non-déterminés	0,00	1,70	1,89	1,79	1,77	1,83	2,39	1,92	2,50%
	Luxembourg - Luxembourgeoise	Groupe de référence								20,9%
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-1,95	-1,63	-1,79	-1,34	-0,85	-0,73	-0,84	0,65%
	20-24 ans	0,00	-0,86	-0,73	-0,80	-0,75	-0,48	-0,50	-0,50	5,46%
	25-29 ans	0,00	-0,29	-0,19	-0,24	-0,29	-0,21	-0,28	-0,26	11,49%
	35-39 ans	0,00	0,14	0,23	0,19	0,25	0,40	0,36	0,28	13,88%
	40-44 ans	0,00	0,37	0,47	0,42	0,54	0,66	0,59	0,41	13,82%
	45-49 ans	0,00	0,51	0,61	0,56	0,70	0,87	0,99	0,65	13,33%
	50-54 ans	0,00	0,96	1,06	1,01	1,03	1,37	1,51	0,97	13,03%
	55-59 ans	0,00	1,97	2,08	2,02	2,08	2,41	2,77	1,91	10,33%
	≥ 60 ans	0,00	2,15	2,30	2,22	2,16	2,78	3,05	1,93	4,20%
	30-34 ans	Groupe de référence								13,8%
Statut civil	Marié/Partenariat	0,00	-0,14	-0,08	-0,11	-0,04	-0,05	0,12	-0,02	49,11%
	Divorcé/séparé	0,00	0,90	1,01	0,96	0,94	0,76	0,92	0,77	7,21%
	Célibataire/veuf	Groupe de référence								43,7%
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,00	0,05	0,11	0,08	-0,07	-0,09	-0,21	0,02	33,45%
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence								66,7%
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-0,63	-0,22	-0,42	-0,37	-0,67	-1,12	-0,60	0,37%
	Industrie	0,00	0,03	0,16	0,10	0,11	-0,10	-0,12	-0,01	7,29%
	Construction	0,00	0,51	0,62	0,56	0,34	0,19	-0,03	0,10	10,49%
	Transport	0,00	0,76	0,89	0,82	0,88	0,74	0,61	0,58	5,97%
	Hébergement et restauration	0,00	0,27	0,40	0,33	0,20	0,41	0,59	0,53	4,90%
	Information et communication	0,00	-0,80	-0,65	-0,73	-0,81	-0,98	-1,08	-0,63	4,37%
	Activités financières et d'assurance	0,00	-0,58	-0,46	-0,52	-0,60	-0,79	-1,07	-0,28	10,93%
	Immobilier	0,00	0,12	0,41	0,26	-0,14	-0,22	-0,28	-0,41	0,80%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,64	-0,53	-0,59	-0,51	-0,65	-0,83	-0,40	10,47%
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-0,75	-0,63	-0,69	-0,62	-0,50	-0,80	-0,98	12,98%
	Administration publique, enseignement	0,00	-0,47	-0,32	-0,40	-0,32	-0,35	-0,97	-0,30	3,66%

	Val. p	Intervalle de confiance (95%)			Estimations - Coefficients					En %
		2023	2023	2023	2023	2022	2021	2020	2019	2023
Sous-groupes										
Santé humaine et action sociale	0,00	0,82	0,94	0,88	0,99	0,87	0,82	0,76	10,26%	
Autres activités de service	0,00	-1,21	-1,07	-1,14	-0,91	-1,24	-1,34	-1,45	5,90%	
Non-déterminés	0,00	-1,27	-0,90	-1,09	-0,87	-1,06	-0,64	-0,03	0,48%	
Commerce	Groupe de référence									11,1%
Statut										
Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,00	1,06	1,03	1,10	1,25	1,27	1,07	39,51%	
Autres salariés	Groupe de référence									60,5%
Classe de salaire										
≤ 3 000 euros	0,00	1,09	1,16	1,13	1,11	0,97	0,93	0,86	29,71%	
4 500-6 000 euros	0,00	-0,75	-0,66	-0,71	-0,72	-0,67	-0,69	-0,60	14,43%	
6 000-7 500 euros	0,00	-1,24	-1,14	-1,19	-1,25	-1,12	-1,14	-0,89	8,78%	
7 500-10 000 euros	0,00	-1,56	-1,45	-1,51	-1,55	-1,45	-1,30	-1,21	6,83%	
≥10 000 euros	0,00	-2,07	-1,94	-2,01	-2,12	-1,99	-2,07	-1,77	5,50%	
3 000-4 500 euros	Groupe de référence									34,8%
Intérimaires ou détachés										
Être intérimaire ou détaché	0,00	-3,01	-2,91	-2,96	-3,12	-3,09	-2,46	-2,34	9,65%	
Ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence									90,3%
Temps partiel										
Travailler en temps partiel	0,00	-0,43	-0,36	-0,40	-0,31	-0,59	-1,44	-0,38	17,38%	
Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence									82,6%
Gratification										
Recevoir une gratification	0,00	-0,38	-0,32	-0,35	-0,25	-0,30	-0,58	-0,17	26,77%	
Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence									73,2%
Taille de l'entreprise										
Maximum 5 employés	0,00	-1,36	-1,26	-1,31	-1,39	-1,21	-0,90	-1,38	12,44%	
Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,50	-0,41	-0,46	-0,66	-0,50	-0,44	-0,58	14,06%	
Entre 21 et 50 employés	0,00	-0,13	-0,04	-0,08	-0,04	-0,06	-0,10	-0,14	11,73%	
Entre 201 et 500 employés	0,00	0,06	0,15	0,10	0,08	0,02	0,05	-0,02	13,98%	
Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,24	0,32	0,28	0,20	0,10	0,27	0,23	16,33%	
Plus de 1 500 employés	0,00	0,45	0,55	0,50	0,35	0,40	0,23	0,10	9,78%	
Entre 51 et 200 employés	Groupe de référence									21,7%
Indicateur de santé										
Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,40	0,52	0,46	0,46	0,42	0,52	0,48	20,01%	
Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,41	2,53	2,47	2,43	2,25	2,73	2,25	12,69%	
Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	6,91	7,04	6,97	7,01	7,01	8,40	6,71	8,39%	

		Val. p	Intervalle de confiance (95%)			Estimations - Coefficients					En %
			2023	2023	2023	2023	2022	2021	2020	2019	
	Sous-groupes										
Indicateur de santé	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	20,23	20,44	20,33	19,79	19,55	23,33	18,63	1,90%	
	Sans contact médicaux sur l'année	Groupe de référence								57,0%	
Mois	Janvier	0,01	0,02	0,14	0,08	0,34	-0,37	0,26	0,38	8,17%	
	Février	0,00	0,36	0,49	0,42	0,19	0,09	0,47	0,79	8,23%	
	Mars	0,00	0,72	0,84	0,78	0,59	0,19	2,34	0,43	8,36%	
	Avril	0,03	-0,13	-0,01	-0,07	0,14	-0,07	1,44	0,18	8,30%	
	Mai	0,00	-0,61	-0,48	-0,54	-0,31	-0,38	-0,45	0,07	8,38%	
	Juin	0,56	-0,04	0,08	0,02	-0,21	-0,04	-0,44	-0,04	8,42%	
	Août	0,00	-0,57	-0,45	-0,51	-0,80	-0,68	-0,58	-0,66	8,14%	
	Septembre	0,00	0,18	0,30	0,24	-0,01	-0,05	0,09	-0,05	8,37%	
	Octobre	0,00	0,84	0,96	0,90	0,48	0,54	0,72	0,58	8,46%	
	Novembre	0,00	0,83	0,96	0,90	0,40	0,56	0,67	0,52	8,42%	
	Décembre	0,00	0,62	0,75	0,69	0,77	0,68	0,34	0,34	8,35%	
	Juillet	Groupe de référence								8,39%	

La première variable à interpréter concerne la constante du modèle de régression. Cette constante représente le taux d'absentéisme individuel mensuel pour maladie hors COVID-19 estimé par le modèle de régression pour les différents groupes de référence déterminés pour chaque facteur. Selon cette constante, ce taux d'absentéisme pour les groupes de référence s'élève à 0,63% en 2023. En tenant compte de la valeur-p liée à cette constante qui s'élève à 0,00, il peut être conclu que le taux d'absentéisme est statistiquement et significativement différent de zéro. De même, étant donné que l'intervalle de confiance s'étend de 0,53 à 0,72, le modèle indique avec une certitude de 95,00% que le taux d'absentéisme individuel mensuel se retrouve dans cet intervalle.

Les estimations du modèle permettent de voir les effets en adoptant l'approche « toutes les autres choses sont égales par ailleurs (CP) ». Pour rappel et afin de reprendre l'exemple du début : Le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 par une simple ventilation par sexe, sans tenir de CP, montre un taux de 5,03% pour les femmes et de 4,14% pour les hommes en 2023, donc une différence de 0,89 point de pourcentage. L'estimation de la régression de ce taux montre cependant que, si CP, cette différence est de seulement de 0,14 point de pourcentage. Ainsi, avec les mêmes caractéristiques sociaux-démographiques et socio-économiques reprises en tant que variables explicatives, les femmes ne sont que légèrement plus souvent absentes pour cause de maladie hors COVID-19 que les hommes. Pour 2023, la valeur-p liée au coefficient d'estimation des femmes dans le modèle de régression s'élève à 0,00, c'est-à-dire que l'effet du sexe est statistiquement significatif. L'intervalle de confiance pour 2023 s'étend de 0,12 à 0,17, ce qui veut dire qu'avec une probabilité de 95,00%, le coefficient estimé se trouve dans cette plage. En comparant le coefficient d'estimation entre les différentes années, il est possible de voir que celui-ci varie au cours des dernières années, sans pour autant pouvoir détecter une tendance claire. En effet, en 2019 et 2020, le coefficient s'élève à 0,20, respectivement 0,18, donc marginalement supérieur au coefficient observé pour 2023. Néanmoins, en 2021 et 2022, l'effet est proche de zéro ce qui veut dire que pour ces années la différence du taux entre hommes et femmes, CP, est plus faible.

Le prochain facteur consiste à combiner le pays de résidence et la nationalité afin d'éviter un problème de colinéarité. En effet, étant donné que la majorité des non-résidents provenant de la France possèdent la nationalité française la distinction des effets propres à chacune des variables est plus complexe. L'analyse de l'effet du pays de résidence et de la nationalité sur le taux d'absentéisme individuel mensuel pour cause de maladie hors COVID-19, montre qu'il existe un effet significatif sur ce taux. Pour 2023, comparativement aux salariés de nationalité luxembourgeoise et habitant au Luxembourg, les salariés habitant en Allemagne (indépendamment de la nationalité), affichent un taux supérieur de 4,11 points

de pourcentage, CP. Pour les salariés résidant en Belgique, respectivement en France, quelle que soit leur nationalité, cette surcote est de 3,48 points de pourcentage, respectivement de 3,43, CP. En revanche, les salariés de nationalité non-luxembourgeoise et résidant au Luxembourg n'affichent un taux qui est de seulement 0,21 point de pourcentage plus élevé que celui des personnes de nationalité luxembourgeoise résidant au Luxembourg. Pour les salariés habitant dans un autre pays de résidence ou dont le pays de résidence est inconnu (indépendamment de leur nationalité), le taux d'absentéisme est en moyenne 1,79 point de pourcentage plus élevé, CP, par rapport aux personnes qui résident au Luxembourg avec une nationalité luxembourgeoise. Or, seuls 2,50% des observations tombent dans cette dernière catégorie. Entre 2019 et 2023, une hausse du coefficient d'estimation pour les trois pays limitrophes peut être observée, montrant que les non-résidents sont plus absents en 2023 qu'en 2019, CP, comparativement aux résidents de nationalité luxembourgeoise.

L'analyse du modèle de régression par groupe d'âge montre que le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 est croissant avec l'âge. Ainsi, CP, les groupes d'âge avec des salariés de plus de 60 ans affichent en moyenne un taux qui est de 2,22 points de pourcentage plus élevé que le groupe d'âge de référence entre 30 et 34 ans. Les groupes d'âge en dessous de 35 ans affichent un coefficient d'estimation négatif. L'évolution entre 2019 et 2023 ne permet pas de tirer une conclusion uniforme pour tous les groupes. En effet, tandis que pour les groupes d'âge avec les plus grands effectifs aucune tendance claire ne peut être observée, le coefficient d'estimation est en baisse pour les jeunes salariés de moins de 25 ans et en hausse pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

Pour le statut civil, l'analyse montre qu'en moyenne et CP, les salariés mariés ou en partenariat affichent un taux d'absentéisme inférieur à celui des célibataires avec une différence de 0,11 point de pourcentage en 2023. Ce constat, qui est statistiquement significatif en 2023, n'est cependant pas observable pour toutes les années antérieures. Pour leur partie, les personnes divorcées ou séparées affichent un taux qui est en moyenne 0,96 point de pourcentage plus élevé que celui des célibataires CP en 2023.

La variable « parents » indique si une personne est une mère ou un père d'au moins un enfant âgé de moins de 12 ans. Cependant, ceci se limite à une responsabilité sans contrainte de résidence commune, par exemple. La dernière colonne montre que la majorité (66,7%) des salariés qui font partie de cette régression n'ont pas d'enfants en dessous de 12 ans. CP, avoir au moins un enfant en dessous de 12 ans augmente le taux d'absentéisme de 0,08 point de pourcentage en 2023. Entre 2019 et 2023, ces coefficients sont positifs pour quelques années et négatifs pour d'autres signalant que l'évolution de l'impact n'est pas uniforme.

Les résultats de la régression révèlent que certains secteurs présentent un coefficient d'estimation positif pour le taux d'absentéisme individuel mensuel pour cause de maladie (hors COVID-19), tandis que d'autres affichent une estimation négative. Tous les secteurs ont une valeur-p de 0,00, ce qui signifie que les effets des différents secteurs sur ce taux sont statistiquement significatifs, même si certains effectifs des secteurs sont petits. Le secteur « Autres activités de service »⁵ exerce le plus grand impact négatif sur la variable dépendante avec une diminution de -1,14 point de pourcentage en 2023 par rapport au groupe de référence constitué de salariés dans le secteur du commerce. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se caractérise par son impact positif le plus marquant. Dans ce secteur, le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 mensuel individuel est, CP, 0,88 point de pourcentage supérieur au taux des salariés travaillant dans le secteur du commerce. Depuis 2019, ce coefficient est relativement constant, même s'il affiche une légère tendance à la hausse. En analysant de plus près l'évolution des coefficients d'estimation des différents secteurs entre 2019 et 2023, deux tendances à la hausse se mettent en avant. D'un côté, dans le secteur de la construction, le coefficient s'est multiplié entre 2019 et 2023 en passant de 0,10 à 0,56 point de pourcentage de surcote par rapport au taux d'absentéisme du groupe de référence. De l'autre côté, le secteur de l'immobilier, dont l'effectif est assez limité, est passé d'un coefficient statistiquement significatif négatif (-0,41) à un coefficient statistiquement significatif positif (0,26).

⁵ Pour rappel : 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.

En outre, les estimations de la régression montrent que, CP, les salariés exerçant une activité manuelle ont un taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 en 2023 qui est 1,03 point de pourcentage plus élevé que les autres salariés. À titre de complément, l'analyse montre que cette différence en points de pourcentage est beaucoup plus importante en ventilant simplement sur le statut, sans tenir compte donc de la covariation avec les autres variables explicatives tenues constantes dans cette régression.

L'analyse des estimations sur le taux d'absentéisme individuel mensuel pour cause de maladie hors COVID-19 par classe de salaire montre que celle-ci a une forte influence négative sur ce taux. En effet, les personnes qui gagnent moins de 3 000 € brut par mois affichent un taux de 1,13 point de pourcentage plus élevé que les personnes qui gagnent entre 3 000 € et 4 500 € par mois. Ensuite, plus le salaire mensuel augmente, plus le coefficient estimé baisse. En effet, les salariés avec un salaire au-delà de 10 000 € par mois par exemple affichent, en moyenne et CP, un taux de -2,01 points de pourcentage, comparativement aux salariés avec un salaire entre 3 000 € et 4 500 €. Depuis 2019 l'impact du salaire sur le taux d'absentéisme, CP, augmente.

Travailler en tant qu'intérimaire ou détaché, influence fortement le taux d'absentéisme individuel mensuel pour cause de maladie hors COVID-19. CP, les personnes étant embauchées en tant qu'intérimaires ou détachées présentent un taux d'absentéisme de -2,96 points de pourcentage à celui des autres salariés. Cet effet a augmenté depuis 2019 en passant de -2,34 à -3,12 en 2022 pour diminuer de nouveau en 2023.

Un autre facteur considéré dans l'analyse concerne le temps partiel. Le temps partiel est défini dans ce mémoire par les heures ouvrés. De ce fait, si une personne travaille moins de 80% des heures théoriques par mois, elle est considérée comme travaillant à temps partiel. Il peut être noté que les personnes qui travaillent à temps partiel, sont généralement moins absentes que les personnes qui ne travaillent pas en temps partiel CP. Ainsi, une personne qui travaille moins de 80% affiche un taux d'absentéisme qui est 0,40 point de pourcentage moins élevé qu'une personne qui travaille à temps plein.

La régression tient aussi compte de la réception d'une gratification⁶ de l'employeur. En 2023, 26,8% des salariés en emploi reçoivent une telle gratification. Ces salariés montrent un taux d'absentéisme de -0,35 point de pourcentage par rapport aux salariés ne touchant pas de gratification, CP. De nouveau, aucune tendance évidente ne peut être observée au fil des années, même si le fait de percevoir une gratification reste un facteur réduisant le taux d'absentéisme.

CP en 2023, une personne qui travaille dans une entreprise ayant moins de 6 personnes embauchées, affiche un taux d'absentéisme qui est 1,31 point de pourcentage moins élevé qu'une personne qui travaille dans une entreprise ayant entre 51 et 200 salariés (groupe de référence). De manière plus générale, les coefficients d'estimation indiquent que le taux d'absentéisme des salariés augmente avec la taille de l'entreprise. Les salariés travaillant pour un employeur avec plus de 1 500 salariés ont ainsi un taux d'absentéisme supérieur de 0,50 point de pourcentage à celui du groupe de référence. Le coefficient d'estimation a particulièrement augmenté pour les salariés dans les entreprises de plus de 1500 employés.

La régression inclut aussi un indicateur de santé qui essaie d'estimer l'état de santé d'une personne. La même méthodologie que celle utilisée dans le rapport général de l'IGSS est appliquée⁷ : « *Les contacts médicaux sont basés sur les actes facturés par des médecins en milieu extrahospitalier. Un contact médical correspond à un acte par patient et par médecin par jour. Les rapports, les renouvellements d'ordonnance et les frais divers ne sont pas pris en compte.* ». Pour la régression, un total de contacts médicaux par personne par année est calculé et ensuite cette somme est divisée par 12 pour obtenir un nombre mensuel. En effet, une aggravation de l'état de santé peut se montrer avant une absence au travail mais aussi après une absence (après un acte chirurgical par exemple). Par ce fait, une moyenne

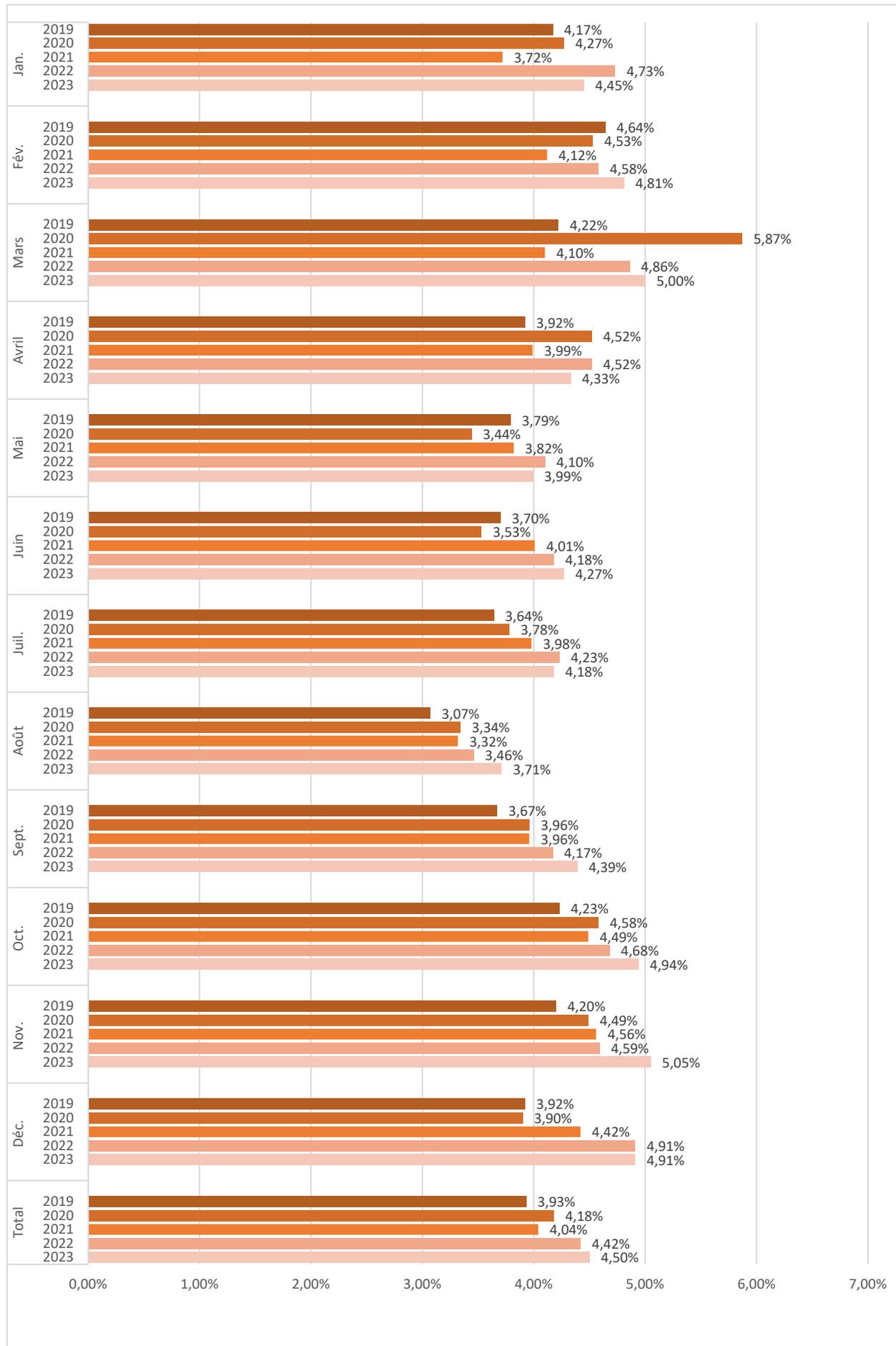
⁶ Définition provenant du Larousse : « Supplément de salaire versé de manière régulière ou non, en vertu d'un usage ou d'un engagement de l'employeur ou prévu dans un accord ou une convention collective »

⁷ [Rapport général sur la sécurité sociale 2023 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#)

annuelle qui est basée sur 12 mois semble capturer le mieux cet état de santé estimé. Ce facteur indique clairement que, si un salarié a plus de contacts médicaux sur l'année, plus cela impacte le taux d'absentéisme individuel mensuel pour cause de maladie hors COVID- 19, CP. Or, une personne qui a entre zéro et six différents contacts médicaux sur l'année affiche un taux supérieur de 0,46 point de pourcentage par rapport aux salariés sans contact médicaux. De surcroît, une personne qui a plus de 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne, affiche une surcote d'absence égale à 20,33 points de pourcentage par rapport au groupe de référence.

La dernière variable explicative reprise dans la régression est le mois afin de tenir compte de la saisonnalité de laquelle dépend en partie l'absentéisme. Les mois d'hiver, marquant le début et la fin de l'année, affichent un coefficient positif, soulignant ainsi une absence plus prononcée qu'au mois de référence, qui est le mois de juillet. En particulier, le mois de juin se démarque avec une valeur-p élevé indiquant que l'absentéisme en ce mois n'est pas significativement différent du taux de juin.

Graphique 1 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) de 2019 à 2023



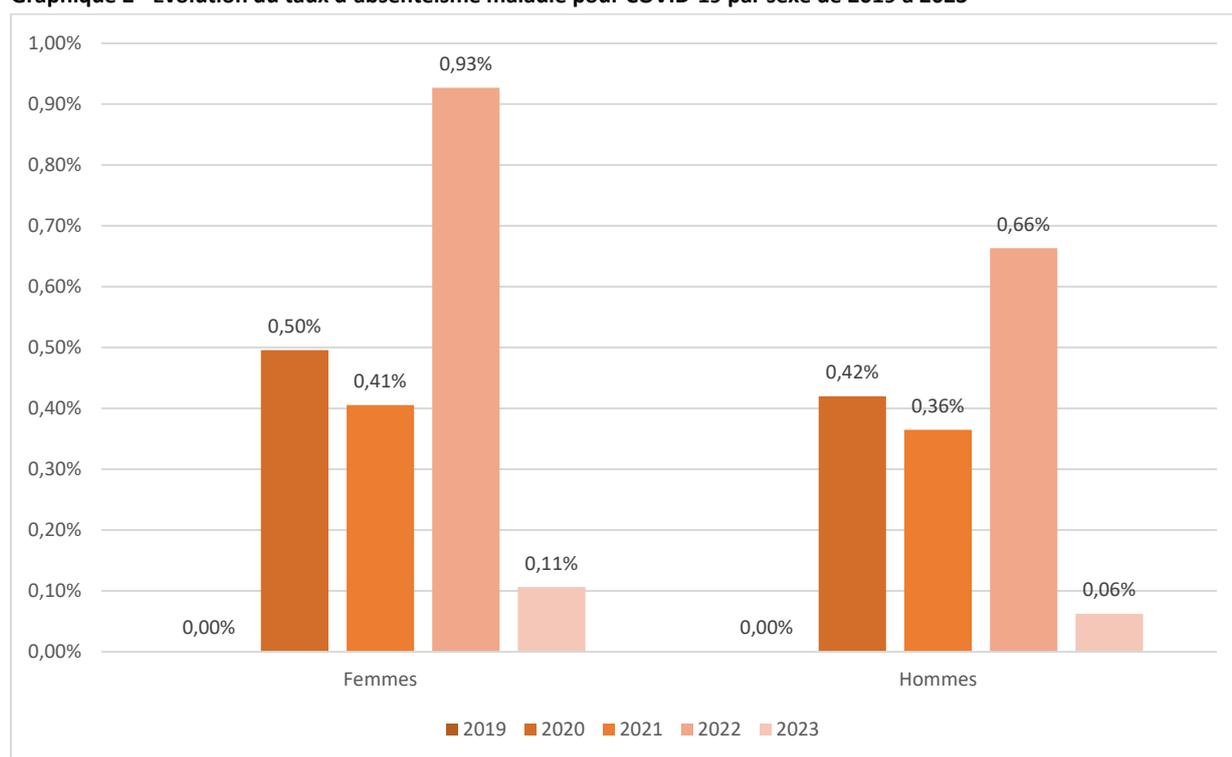
En 2019, le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 est de 3,93% en moyenne sur l'année. En 2020, avec le début de la crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19, ce taux augmente à 4,18%, tout en sachant que ce taux n'inclut pas les raisons liées à l'absence de maladie pour COVID-19. Le mois de mars, marquant le début de la pandémie et du confinement, est particulièrement marqué par la hausse du taux d'absentéisme en 2020, affichant un taux de 5,87%. En 2021, ce taux d'absentéisme pour cause de maladie diminue à 4,04% sur la moyenne de l'année, ce qui correspond à une baisse annuelle de 0,14 point de pourcentage. Par la suite, en 2022, le taux connaît une augmentation à 4,42% et reste stable jusqu'en 2023.

L'évolution mensuelle du taux d'absentéisme maladie sans l'effet COVID-19 indique qu'il existe certains mois plus affectés par l'absence de maladie que d'autres. Ainsi, les mois de l'été de chaque année sont moins affectés des absences pour cause de maladie que le début et la fin de chaque année. En effet, l'août montre le taux d'absentéisme le plus bas de chaque année avec 3,07% en 2019 et 3,71% en 2023.

3.2 ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE POUR COVID-19

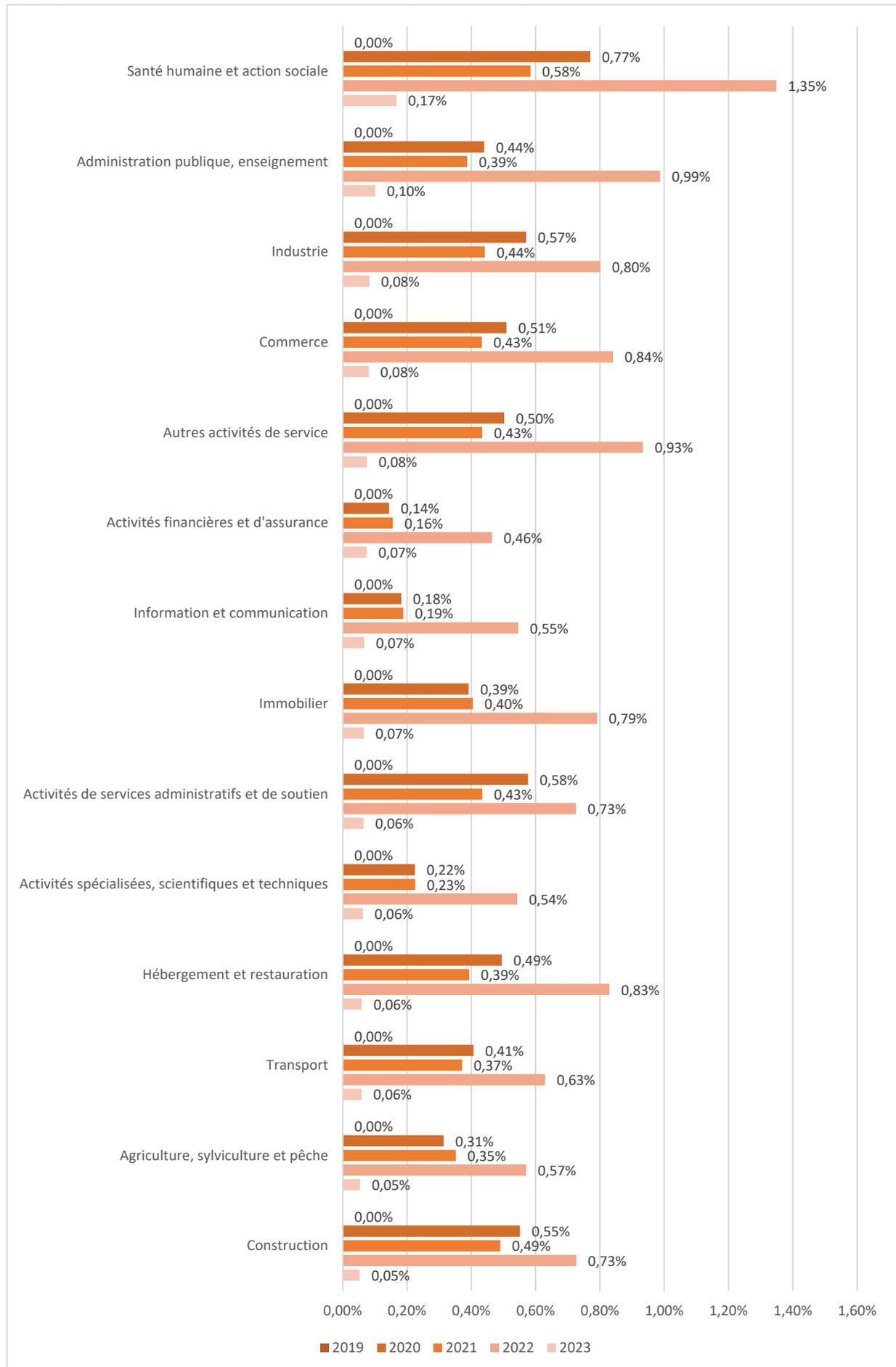
Les absences pour cause de maladie pour COVID-19 font partie du taux d'absentéisme maladie global. Pourtant, les deux parties sont séparées de l'analyse globale au niveau de ce cahier afin d'exclure l'effet COVID-19, qui existe depuis 2020. Les graphiques dans ce chapitre reprennent, tout comme les autres chapitres, les années 2019 à 2023 tandis que l'année 2019 est marquée par un taux de 0,00% du fait que les absences pour COVID-19 ont seulement débutées en 2020.

Graphique 2 - Évolution du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par sexe de 2019 à 2023



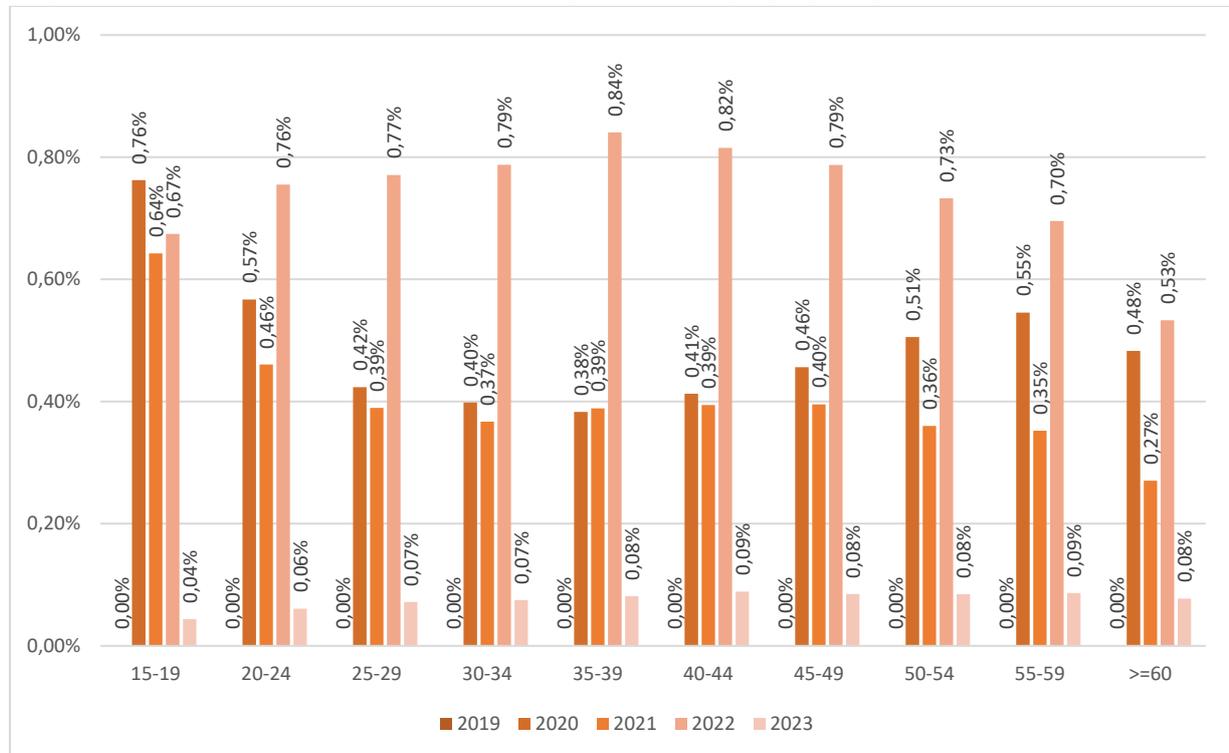
En ventilant le taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par sexe, ce taux se montre plus élevé pour les femmes que pour les hommes pour chaque année considérée. En début de la crise sanitaire en 2020, le taux est de 0,50% pour les femmes et de 0,42% pour les hommes. L'année suivante, l'écart entre les deux sexes reste similaire même si les taux diminuent. En 2022, les taux augmentent indépendamment du sexe et la différence entre les deux sexes s'accroît. L'année 2023 est marquée par une chute du taux d'absentéisme maladie pour cause de COVID-19 pour les deux sexes comme le taux ne s'élève plus qu'à 0,11%, respectivement 0,06%.

Graphique 3 - Évolution du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par secteur d'activité de 2019 à 2023



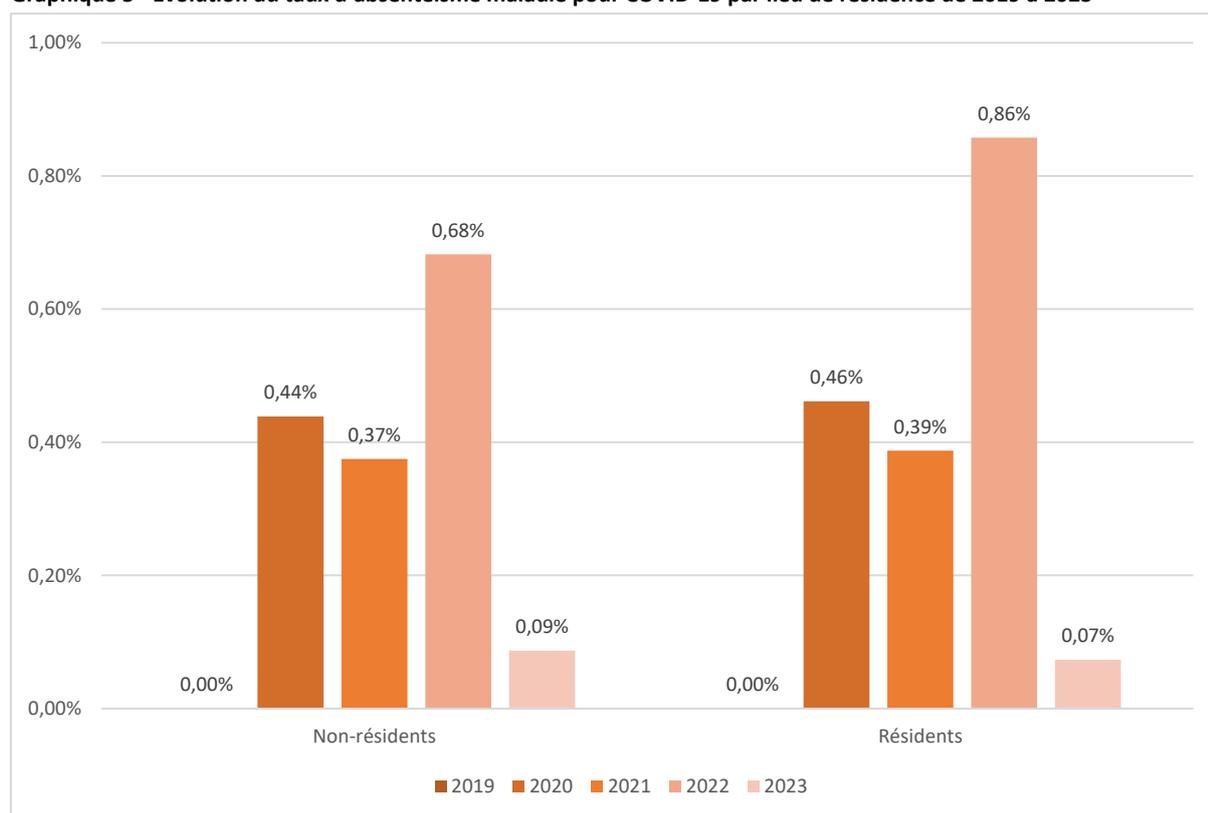
Le graphique représente en ordre décroissant le taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par secteur d'activité pour l'année 2023. Pour chaque année, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se retrouve très clairement en premier lieu avec le taux le plus élevé. En deuxième position se situe le secteur de l'administration publique et l'enseignement regroupant, pour rappel, seulement les salariés des statuts privés. En dernières places se trouvent le secteur de la construction et le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche avec des taux d'absentéisme faibles en 2023.

Graphique 4 - Évolution du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par groupe d'âge de 2019 à 2023



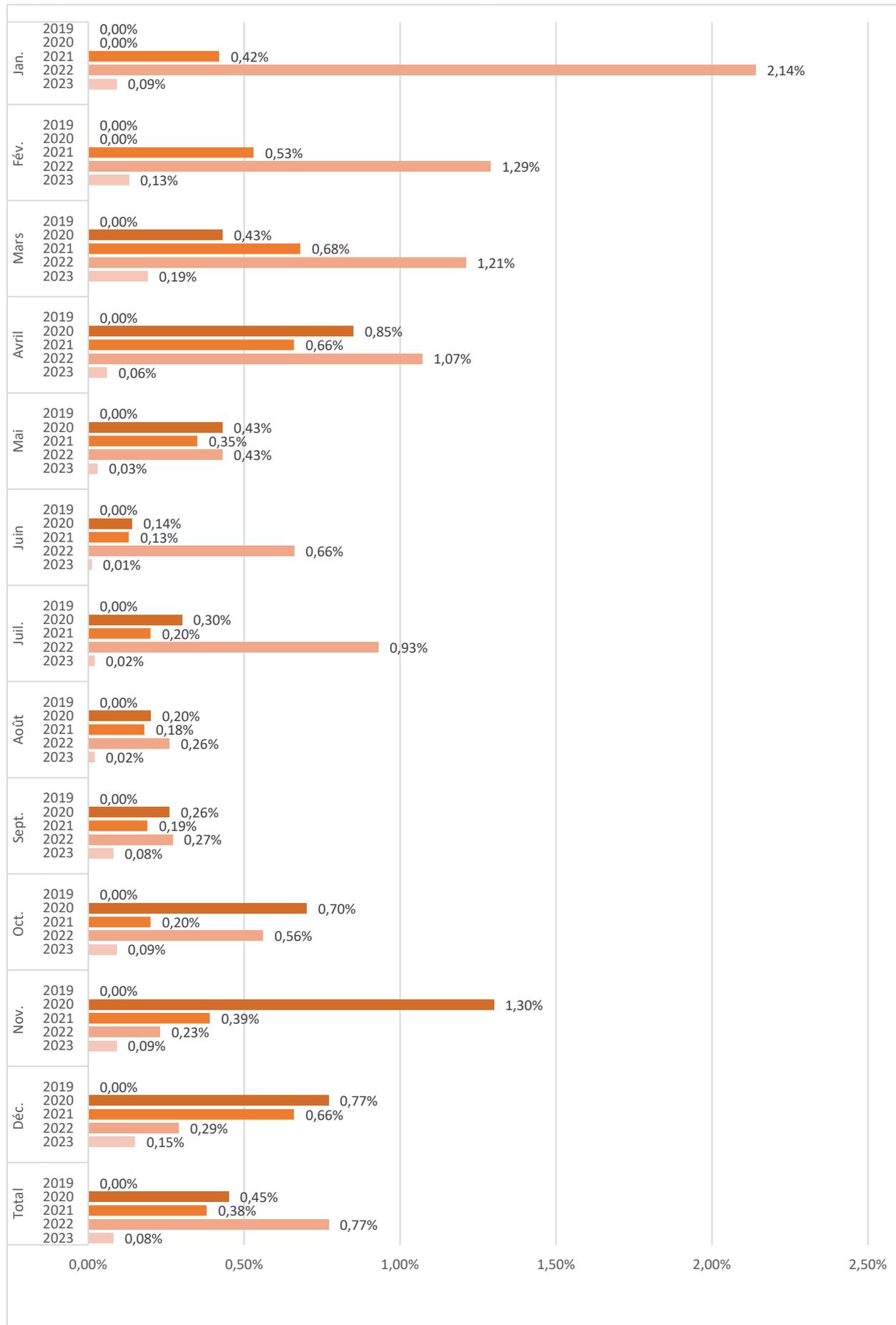
Le taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 distribué par groupe d'âge donne une image hétérogène. De façon générale, en 2020 tout comme en 2021, les personnes en dessous de 25 ans affichent un taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 plus élevé que les personnes entre 30 et 44 ans. Ce phénomène n'est cependant pas confirmé en 2022, où un effet contraire peut être constaté. Ainsi, en 2022 les personnes entre 30 et 44 ans affichent un taux plus élevé tant par rapport aux personnes moins âgées que plus âgées. En 2023, le taux est très faible et quasi-identique pour chaque groupe d'âge avec des valeurs inférieures à 0,10%.

Graphique 5 - Évolution du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 par lieu de résidence de 2019 à 2023



En 2020 et 2021, l'écart entre les résidents et les non-résidents s'est maintenu à 0,02 point de pourcentage. En 2022, cet écart a augmenté à 0,18 point de pourcentage, le taux des résidents restant plus élevé. En 2023 en revanche, les non-résidents affichent un taux plus élevé que les résidents, avec une différence de 0,02 point de pourcentage. Le taux est toutefois inférieur à 0,10% cette année, quelle que soit la résidence du salarié. Comme les médecins étrangers n'utilisent pas la codification luxembourgeoise pour établir un certificat d'incapacité de travail, les raisons d'absences des non-résidents sont pour une grande partie non indiquées.

Graphique 6 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 de 2019 à 2023



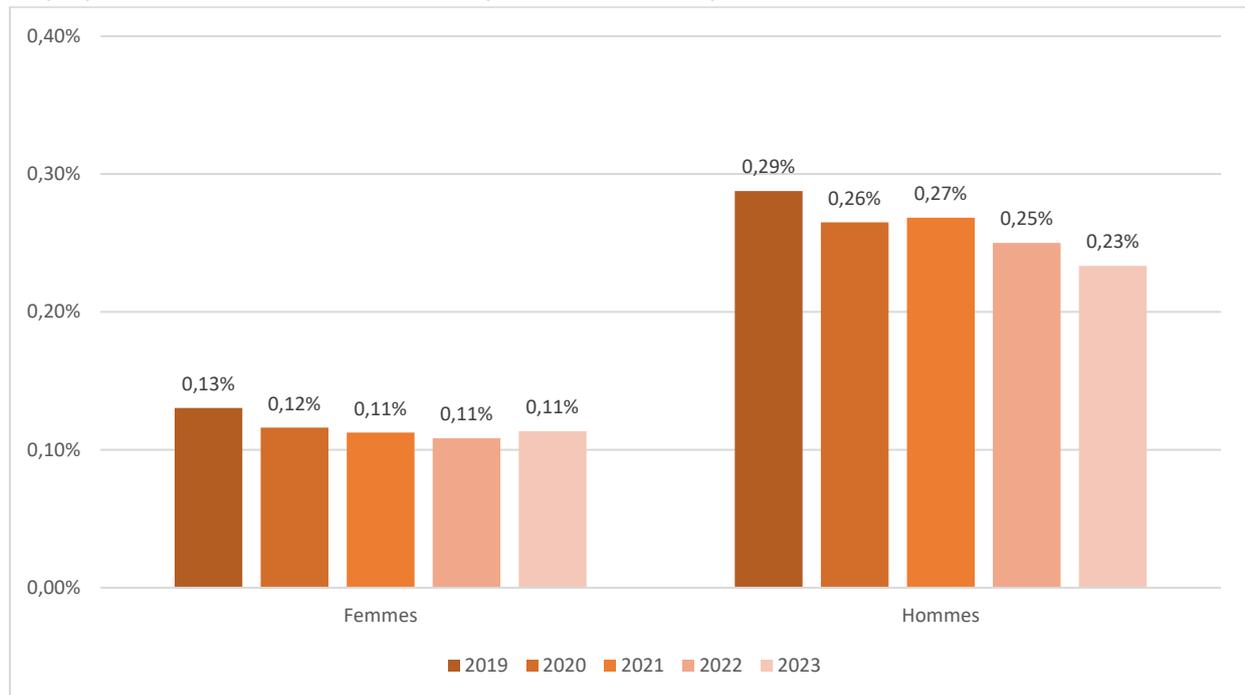
En analysant l'évolution du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 en moyenne par année, une hausse importante peut être notée entre 2020 et 2022, allant de 0,45% à 0,77%. En effet, avec le début de la pandémie de la COVID-19 en mars 2020 et l'action gouvernementale mettant en place un confinement ainsi qu'une durée d'isolation en cas d'infection, le taux reste plutôt faible en début de période. Par la suite, en 2022, avec l'abolition progressive des mesures protectrices obligatoires, les taux d'absentéisme maladie pour cause de COVID-19 augmentent, indépendamment du mois considéré. En 2023 cependant, avec le recul de la pandémie, ce taux diminue dès le début de l'année avec une moyenne de 0,08% seulement sur l'année. Entre 2022 et 2023, le taux du mois de janvier passe de 2,14% à 0,09% une année plus tard.

L'évolution mensuelle du taux d'absentéisme maladie pour COVID-19 de 2019 à 2023, fait ressortir que le début de chaque année considérée tout comme la fin des différentes années concernées sont plus impactés que les mois d'été. En effet, les mois entre mai et octobre de chaque année affichent des taux d'absentéisme moins élevés que les mois d'hiver. Ainsi, en 2022 par exemple, le taux est de 2,14% en janvier, mais 1,71 point de pourcentage plus bas en mai 2022.

4 ABSENCES POUR CAUSE D'ACCIDENT

Les absences pour cause d'accident couvrent l'accident professionnel qui s'est produit lors du trajet de l'assuré ou pendant son travail, mais couvrent aussi les maladies professionnelles. Il n'existe pas de durée fixe pour un tel congé tout comme pour le congé de maladie qui peut donc varier⁸. Ce chapitre analyse différentes ventilations du taux d'absentéisme pour cause d'accident. Sont donc représentés le nombre de jours civils en absence suite à un accident ou une maladie professionnelle, divisé par le nombre de jours en emploi. La personne victime d'un accident de travail ou de trajet dispose d'un délai d'un an pour déclarer cet accident. Ce délai implique qu'il existe la possibilité que certains accidents soient encore encodés en tant qu'absence pour cause de maladie, mais soient éventuellement reclassés ultérieurement.

Graphique 7 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause d'accident par sexe de 2019 à 2023

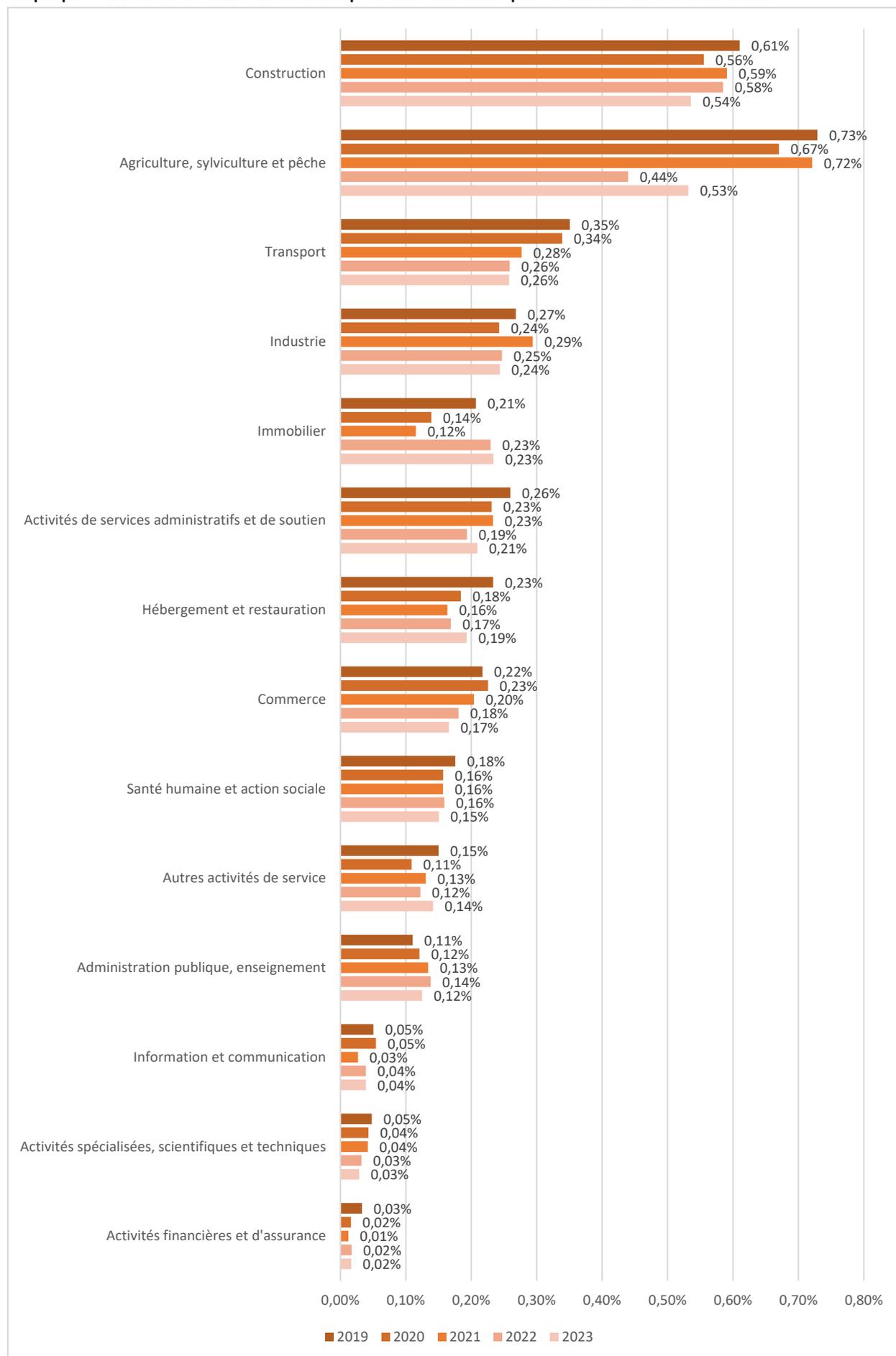


L'évolution du taux d'absentéisme pour cause d'accident distribué par sexe montre clairement que les hommes sont plus fréquemment affectés par une telle absence que les femmes. Cette répartition par sexe ne prend pas en compte d'autres covariations, telles que celles entre le sexe et les secteurs d'activité les plus affectés, par exemple. Comme, les hommes sont plus actifs dans des secteurs à activité manuelle, ils affichent potentiellement un risque d'accident plus élevé⁹. Le taux d'absentéisme pour cause d'accident reste relativement stable entre 0,13% et 0,11% pour les femmes de 2019 à 2023, tandis que celui des hommes diminue de 0,29% en 2019 à 0,23% en 2023.

⁸ Code de la Sécurité Sociale – Livre II, Chapitre II - Section 2

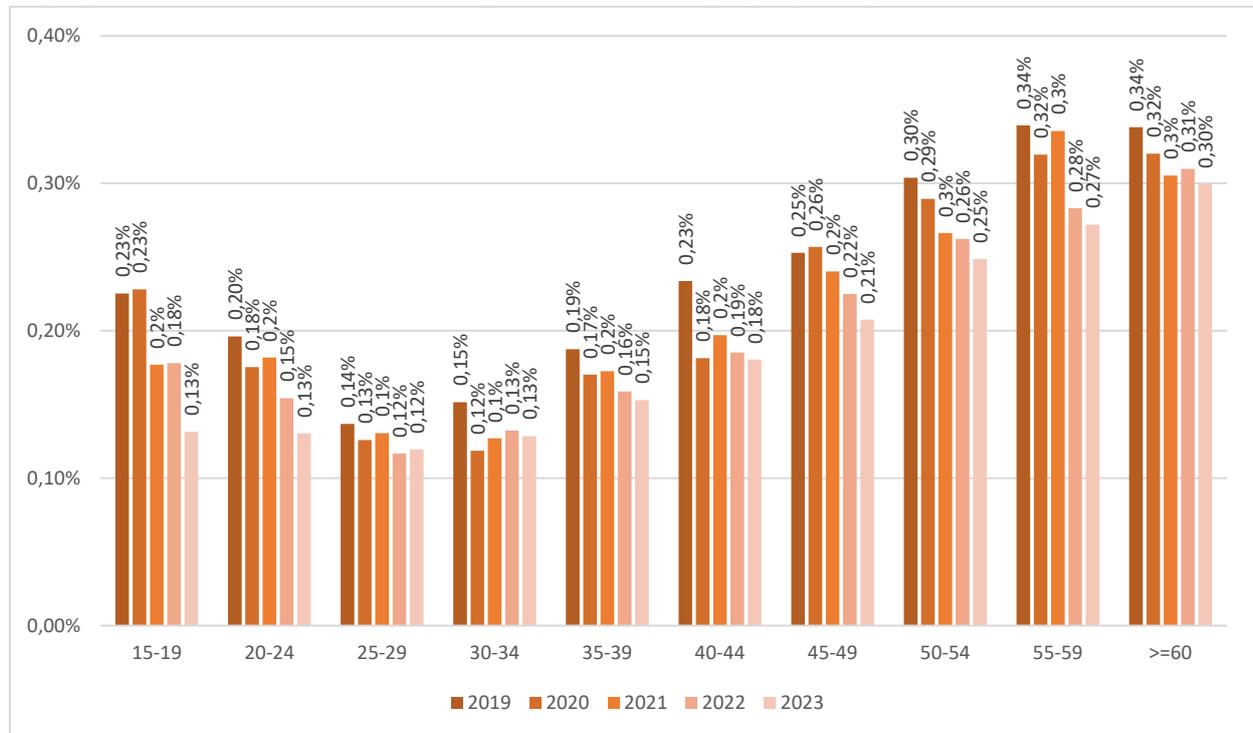
⁹ Graphique 26 de l'annexe

Graphique 8 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause d'accident par secteur d'activité de 2019 à 2023



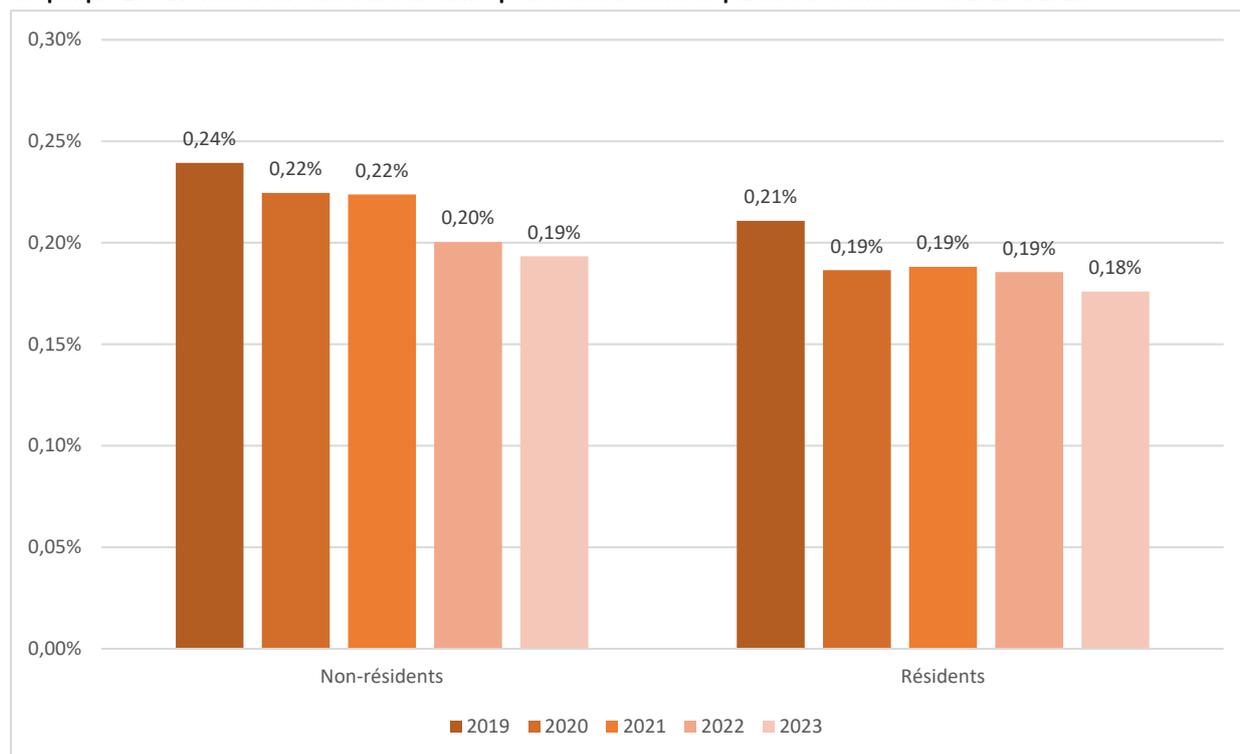
La ventilation du taux d'absentéisme pour cause d'accident par secteur d'activité de 2019 à 2023, montre que le secteur de la construction tout comme le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche se trouvent en premier et second lieu. En troisième position se trouve le secteur du transport affichant un taux d'absentéisme de 0,26% en 2023. Le secteur des activités financières et d'assurance et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques affichent un taux d'absentéisme pour cause d'accident plus petit que 0,05% sur toute la période observée. La majorité des secteurs affichent des taux d'absentéisme liés aux accidents en stagnation ou en baisse entre les années 2019 et 2023.

Graphique 9 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause d'accident par groupes d'âge de 2019 à 2023



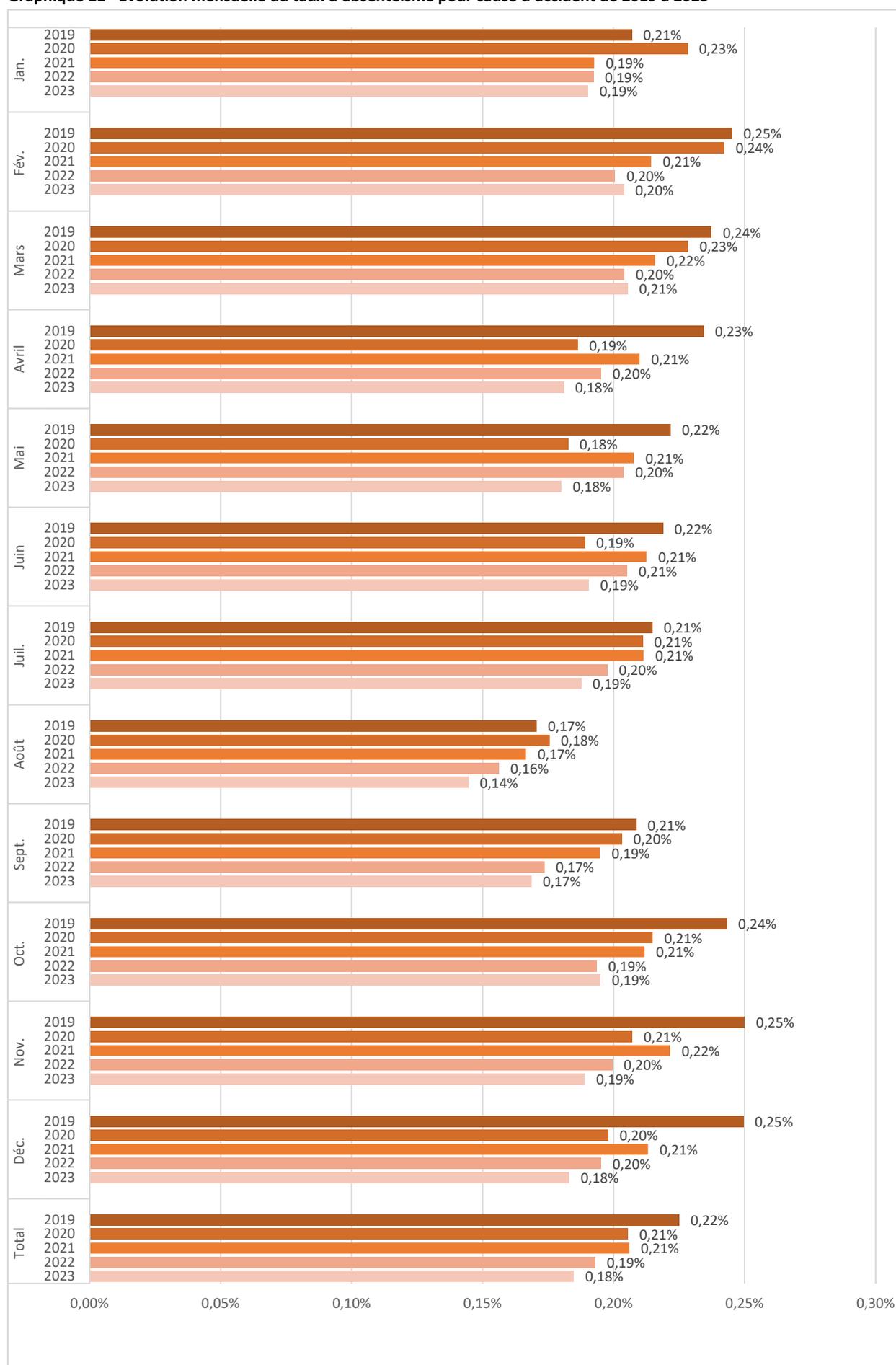
Sans tenir compte d'autres effets, le taux d'absentéisme pour cause d'accident est croissant avec l'âge à partir du groupe d'âge de 25-29 ans. En effet, en 2023, le taux est de 0,12% pour les salariés âgés entre 25 et 29 ans, tandis qu'il est de 0,30% pour les salariés de plus de 60 ans. Pour ce qui est des groupes d'âges inférieurs, une baisse générale du taux avec l'âge peut être constatée.

Graphique 10 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause d'accident par lieu de résidence de 2019 à 2023



Le taux d'absentéisme pour cause d'accident des non-résidents diminue de 0,24% en 2019 à 0,19% en 2023. Celui des résidents diminue de 0,21% en 2019 à 0,18% en 2023.

Graphique 11 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour cause d'accident de 2019 à 2023



Comme déjà constaté, en moyenne, le taux d'absentéisme pour cause d'accident diminue de 0,22% en à 0,18% en 2023. Le taux fluctue entre les différents mois et connaît une baisse chaque année en août. De nouveau, les taux observés pendant les mois d'hiver sont légèrement plus élevés que les mois d'été.

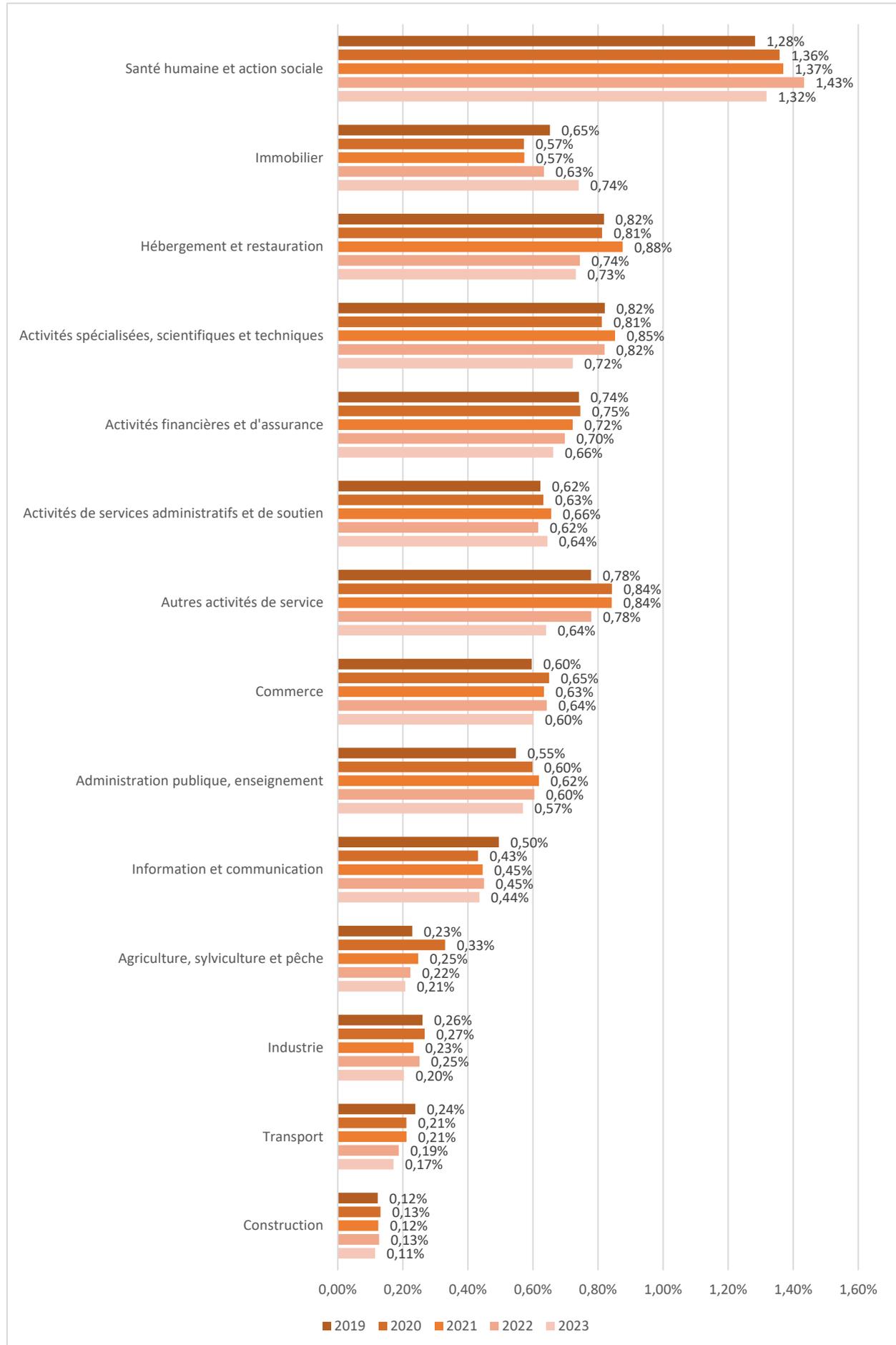
5 ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Ce chapitre analyse le congé de maternité destiné aux femmes enceintes, dont la période d'indemnisation est de 8 semaines avant la date d'accouchement estimée et de 12 semaines après l'accouchement¹⁰. Pendant le congé de maternité, la femme est absente du lieu de travail de manière continue et planifiée. Cette absence se distingue de l'absence pour cause de maladie par sa nature plus prévisible et sa durée prolongée. Alors que les congés de maladie surviennent souvent de manière imprévue et peuvent varier en durée, le congé de maternité est prévu à l'avance. Comme le congé de maternité concerne seulement les femmes, une ventilation par sexe du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité est inutile pour ce chapitre. Autour de 10 000 femmes ont recours annuellement au congé de maternité au Luxembourg¹¹. Le taux d'absentéisme mentionné dans les graphiques suivants, montre le nombre de jours passé en congé de maternité divisé par le nombre de jours en emploi de la population totale de salariés de statut privé. Comme déjà mentionné, le choix méthodologique implique que cette partie considère comme dénominateur cette population mentionnée et non seulement les jours en emploi des femmes. Évidemment, le taux est environ le double, si on considérait seulement les jours en emploi des femmes.

¹⁰ Code du travail - Livre II, Titre III, Chapitre II

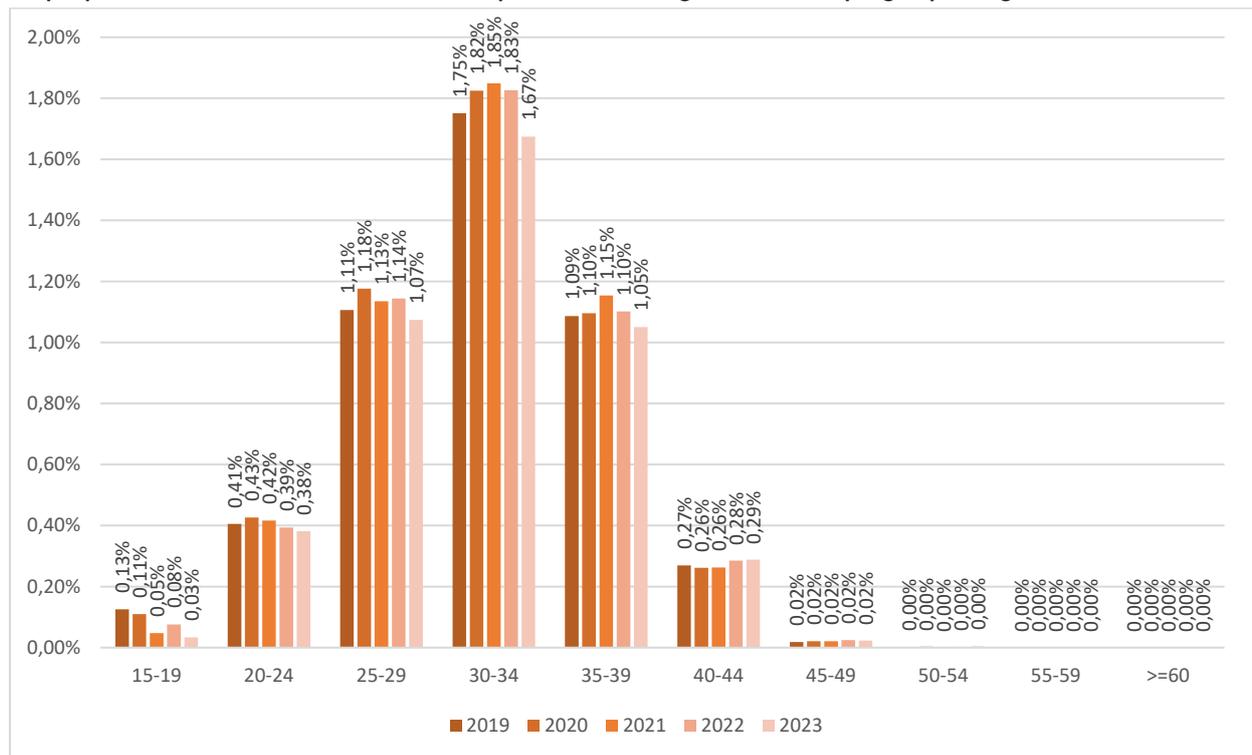
¹¹ Des compléments d'informations peuvent être consultés dans le rapport générale 2023 de l'IGSS sous le point 3.3.1 : [Rapport général sur la sécurité sociale 2023 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#)

Graphique 12 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité par secteur d'activité de 2019 à 2023



L'analyse de l'évolution du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité par secteur d'activité montre que le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se trouve en premier lieu avec un taux minimal de 1,28% et maximal de 1,43% au cours des différentes années. Ainsi, du total du nombre de jours en emploi dans ce secteur, entre 1,28 et 1,43% sont passés en congé de maternité. Ceci est lié au fait que du total des femmes en emploi, presque un cinquième sont employées dans ce secteur¹². En deuxième lieu, se trouve le secteur de l'immobilier avec un taux de 0,74% en 2023. Le secteur de la construction connaît le taux d'absentéisme pour congé de maternité le plus bas, à seulement 0,11% en 2023. Ce taux plus faible s'explique entre autres du fait qu'il y a une moindre féminisation des emplois dans ce secteur¹³.

Graphique 13 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité par groupes d'âge de 2019 à 2023

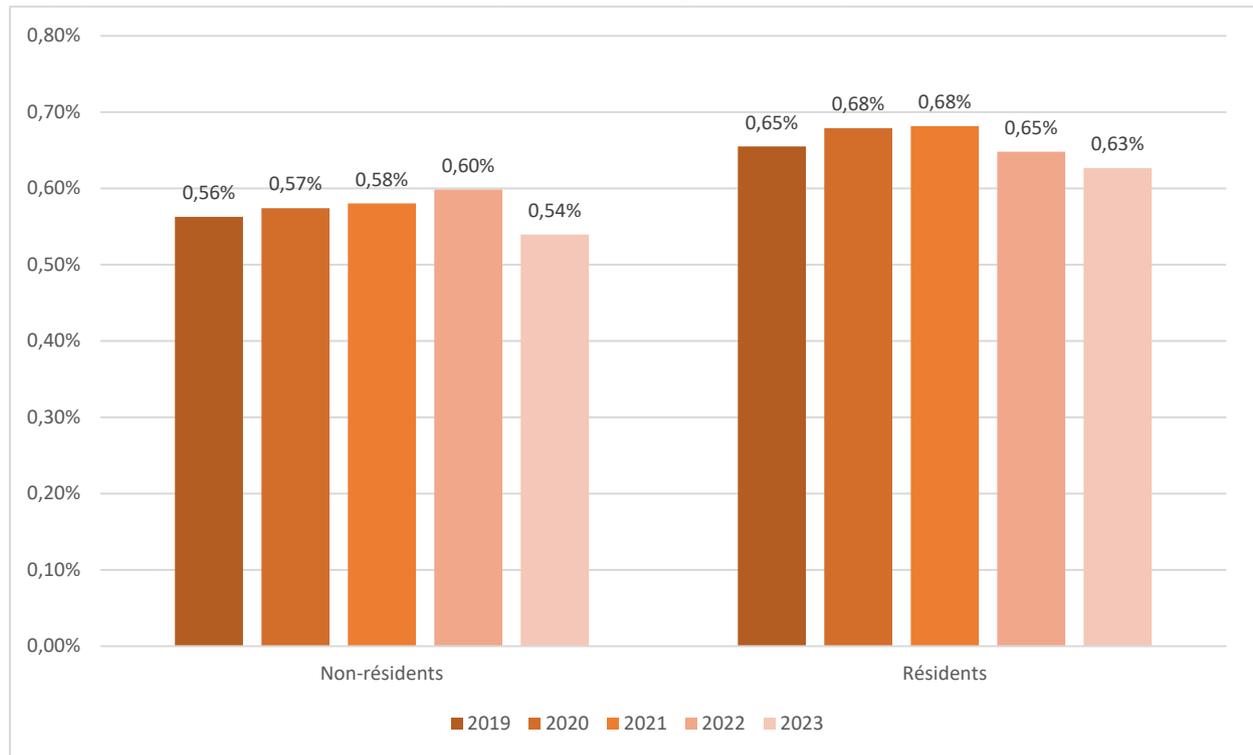


Le congé de maternité est le plus répandu auprès des femmes âgées entre 30 et 34, suivi par les groupes d'âge immédiatement inférieur (femmes entre 25 à 29 ans) respectivement supérieur (femmes âgées entre 35 à 39 ans). En 2019, le taux d'absentéisme pour congé de maternité par rapport à la population totale affiche 1,75% pour les femmes entre 30 et 34 ans. Par la suite, il augmente à 1,85% en 2021 et commence à diminuer pour finir à 1,67% en 2023.

¹² Le graphique « Évolution du nombre de salariés en emploi par secteur d'activité selon le sexe de 2019 à 2023 » qui se trouve en annexe aide à comprendre la féminisation dans les différents secteurs d'activité.

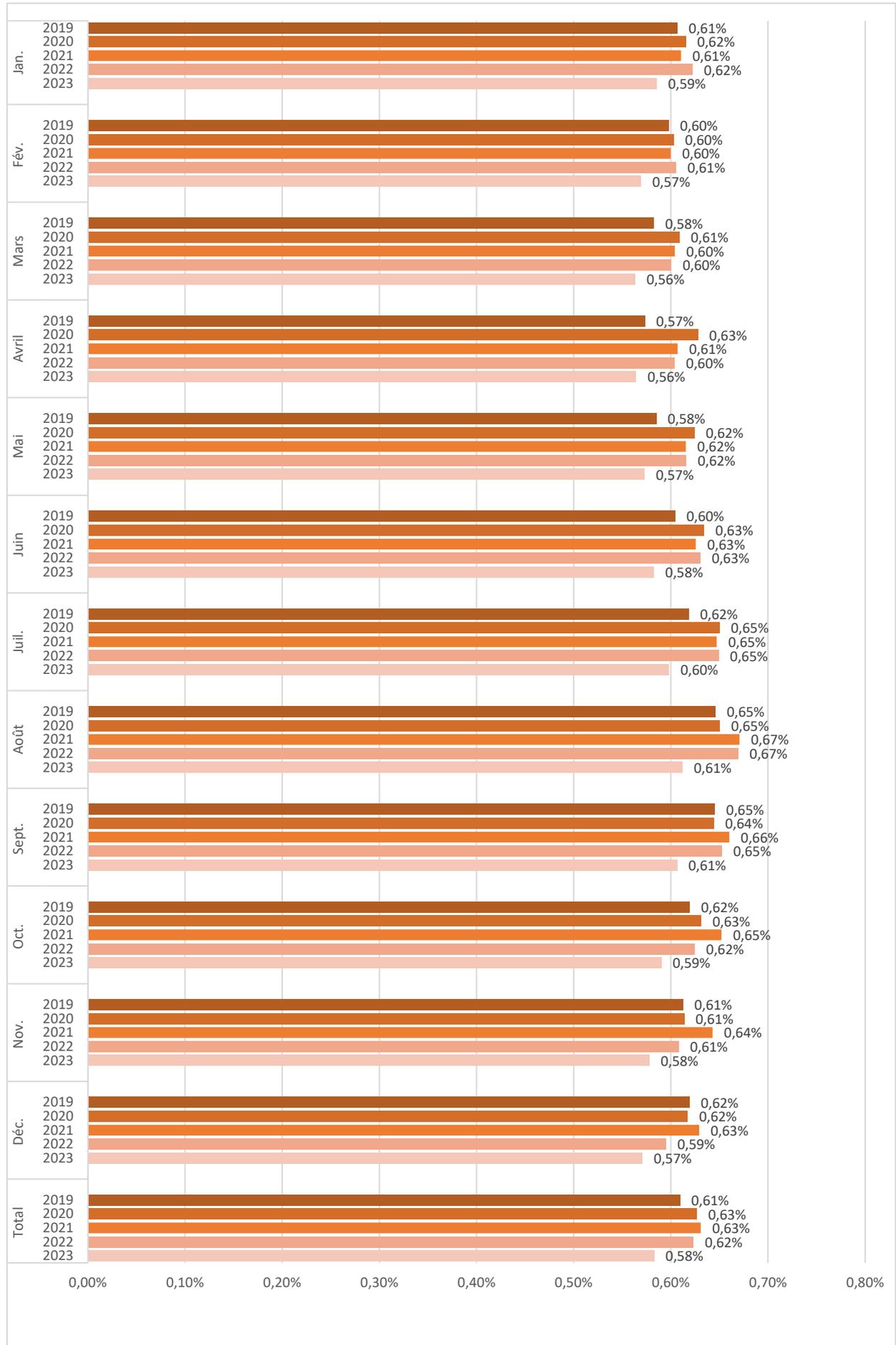
¹³ Graphique 26 de l'annexe

Graphique 14 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité par lieu de résidence de 2019 à 2023



Indépendamment de l'année considérée, le taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité est toujours marginalement plus élevé pour les résidents que pour les non-résidents. En 2023, le taux des non-résidents est de 0,54%, tandis que celui des résidents est de 0,63%.

Graphique 15 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité de 2019 à 2023



Le mois ne semble pas influencer le taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité de 2019 à 2023. Ainsi, le taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité reste plutôt stable, n'affichant jamais un taux en-dessous de 0,56% et non jamais au-dessus de 0,67% à chaque mois. Cependant, le taux fluctue légèrement entre 0,63% pour 2020 et 2021 et 0,58% pour 2023.

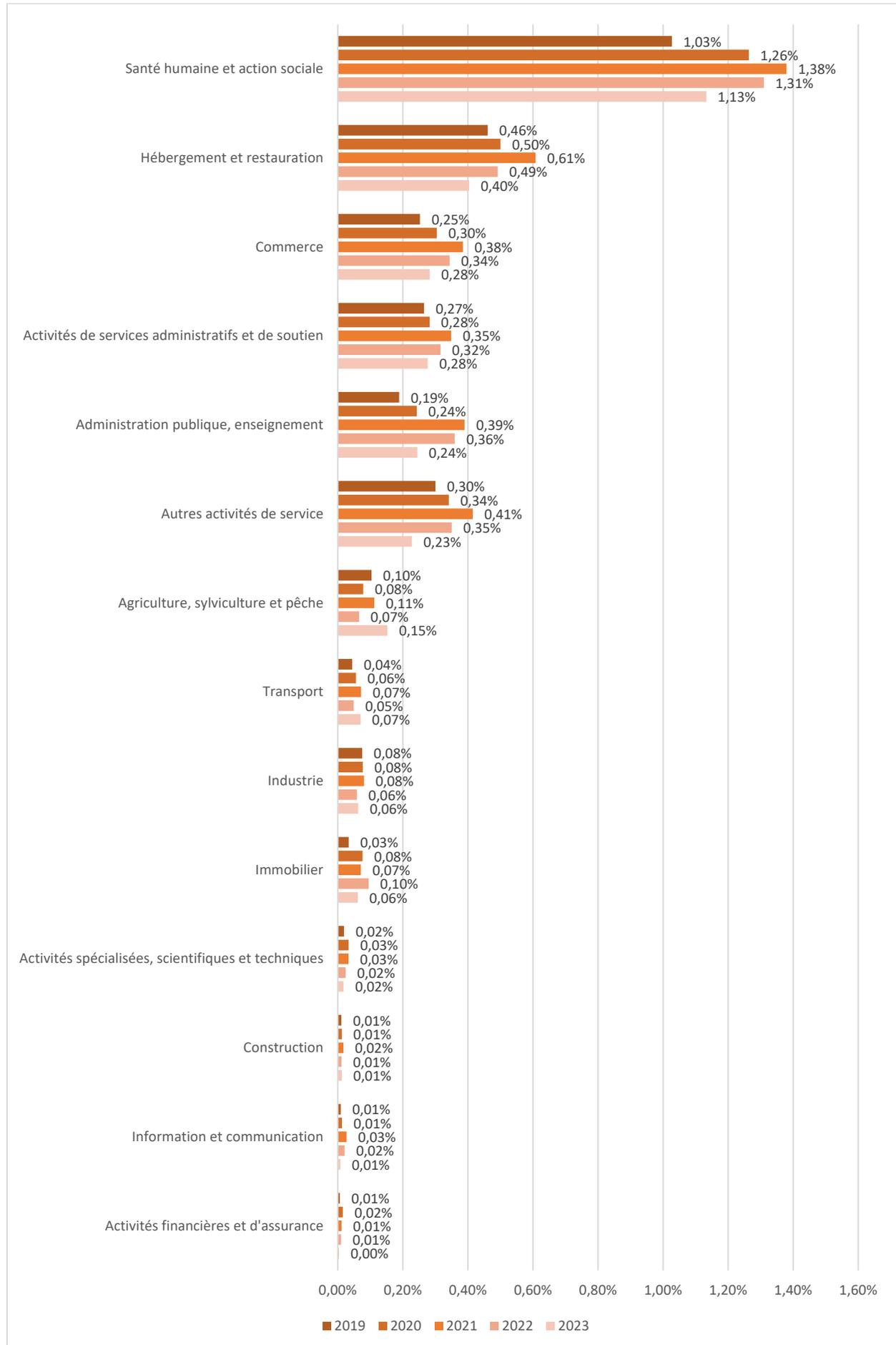
6 ABSENCES POUR CAUSE DE DISPENSE DE TRAVAIL POUR FEMMES ENCEINTES

Une femme enceinte peut aussi bénéficier d'une dispense de travail pour femmes enceintes pendant une certaine durée durant la grossesse. Dans certains cas, la femme allaitante peut aussi avoir une telle dispense jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant, dispense qui n'est pas à confondre avec le temps d'allaitement en cas de reprise de travail. Les dispenses de travail pour femmes enceintes ou allaitantes font partie des mesures protectrices d'une femme enceinte ou allaitante qui occupe un poste déclaré dangereux, comme par exemple des travaux manuels exigeant des efforts physiques ou des travaux en lien avec des substances biologiques ou chimiques¹⁴. La dispense de travail pour femmes enceintes est une absence spécifique aux besoins médicaux liés à la grossesse. Au cours des dernières années, presque la moitié des femmes bénéficiant d'un congé de maternité a aussi eu recours à la dispense de travail pour femmes enceintes¹⁵. À nouveau, le présent chapitre étant spécifique à un congé lié aux besoins des femmes, aucune ventilation par sexe n'est faite ci-dessous même si le dénominateur comprend aussi les salariés privés masculins.

¹⁴ Code du travail - Livre II, Titre III, Chapitre II. La rémunération à charge de l'assurance maladie-maternité d'une dispense de travail pour femmes enceintes a été introduite en 1998. Loi modifiée du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, remplaçant la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail.

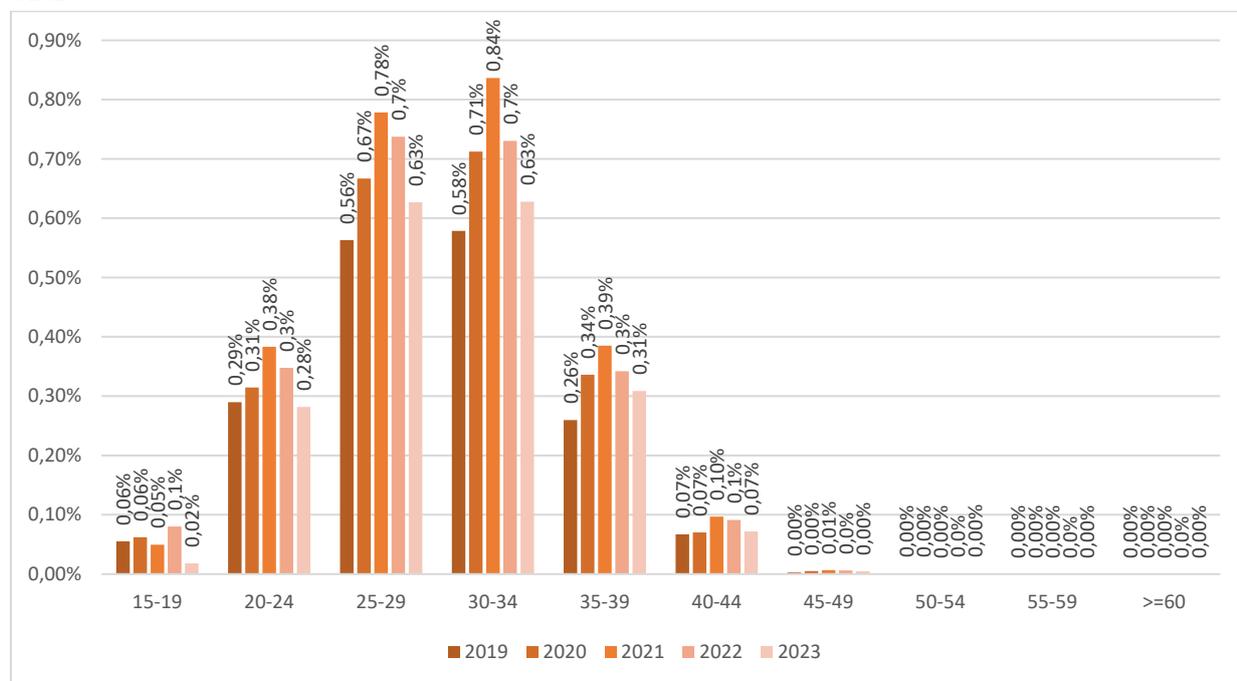
¹⁵ Des compléments d'informations peuvent être consultés dans le rapport générale 2023 de l'IGSS sous le point 3.3.2: [Rapport général sur la sécurité sociale 2023 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#)

Graphique 16 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de dispense pour femmes enceintes par secteur d'activité de 2019 à 2023

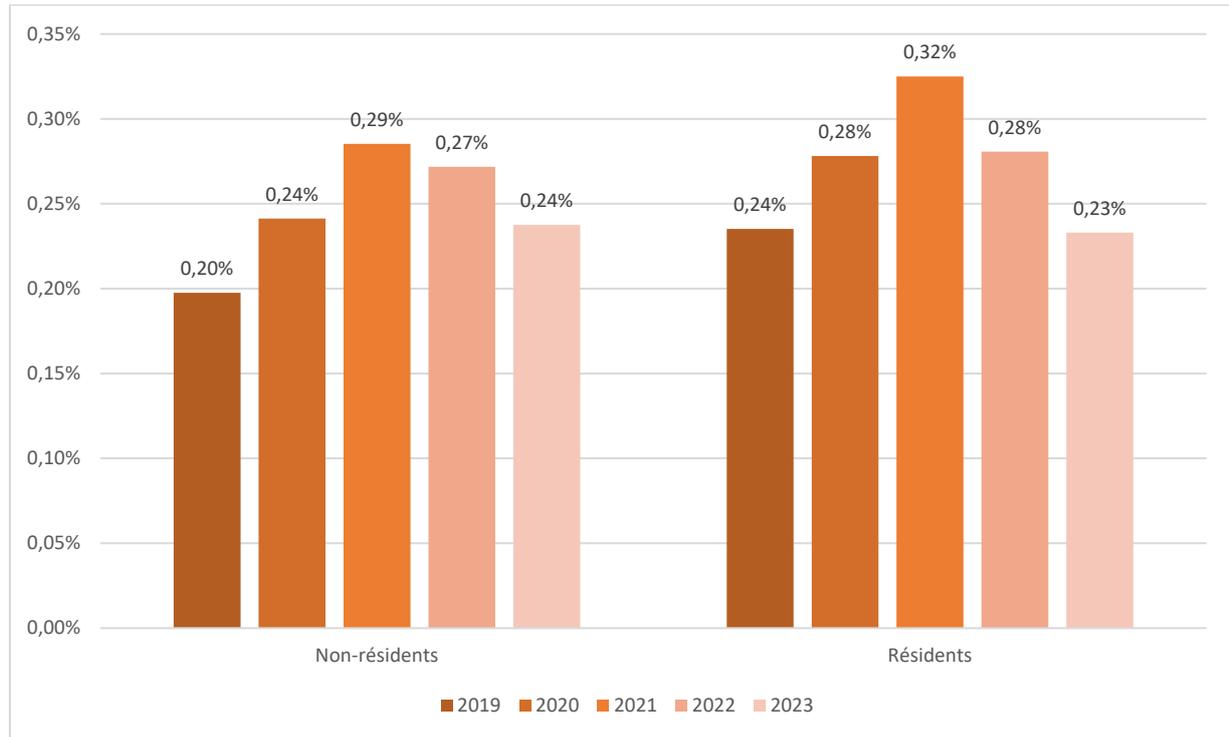


De nouveau, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale se trouve en premier lieu au regard du taux d'absentéisme pour cause de dispense pour femmes enceintes. Ainsi, en 2023, 1,13% des jours en emploi dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale sont passés en dispense de travail pour femmes enceintes. Ce taux est minimal et proche de 0,00% pour les secteurs des activités financières et d'assurance, le secteur de l'information et de la communication, le secteur de la construction ainsi que pour le secteur des activités spécialisées scientifique et techniques.

Graphique 17 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de dispense pour femmes enceintes par groupes d'âge de 2019 à 2023

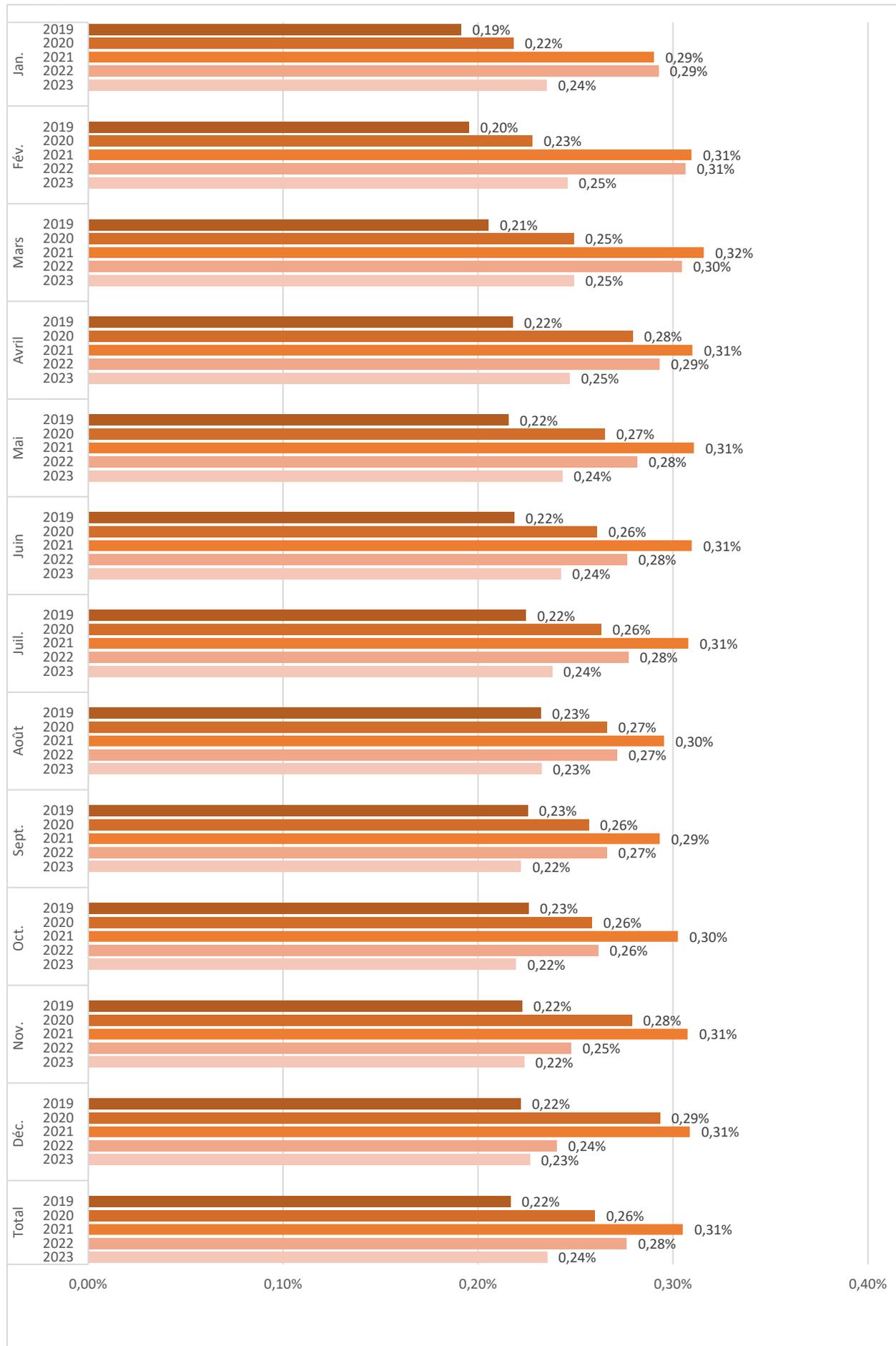


Entre 2019 et 2023, la répartition par âge du taux d'absentéisme pour cause de dispense de travail des femmes enceintes montre une différence par rapport au congé de maternité. Bien que le taux soit le plus élevé pour les femmes de 30-34 ans, suivi des 25-29 ans, l'écart entre ces groupes est moins marqué pour les dispenses de travail. Par exemple, en 2023, la différence est de 0,60 point de pourcentage pour le congé de maternité contre 0,00 point pour la dispense de travail. Ainsi, les femmes de 25 à 29 ans recourent plus proportionnellement aux dispenses de travail qu'aux congés de maternité.

Graphique 18 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de dispense pour femmes enceintes par lieu de résidence de 2019 à 2023

Le taux d'absentéisme pour cause de dispense de travail pour femmes enceintes, ventilé par lieu de résidence montre que les taux sont légèrement plus élevés pour les résidents que pour les non-résidents. La différence en points de pourcentage devient plus petite à partir de 2022 de sorte que les taux se rapprochent. En 2023, le taux est de 0,24% pour les non-résidents et de 0,23% pour les résidents.

Graphique 19 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour cause de dispense pour femmes enceintes de 2019 à 2023

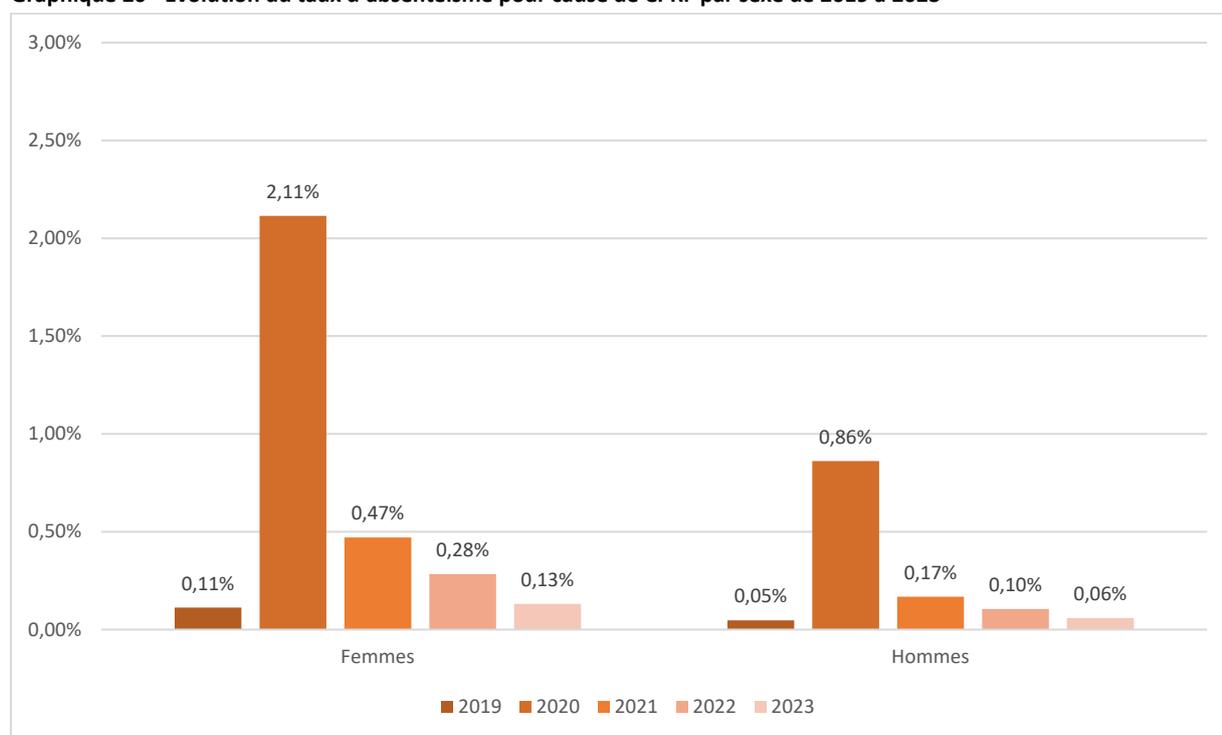


L'analyse mensuelle de 2019 à 2023 du taux d'absentéisme pour cause de dispense de travail pour femmes enceintes de 2019 à 2023 ne révèle pas de grande différence en fonction du mois. En revanche, en regardant la moyenne sur l'année, une hausse peut être notée entre 2019 et 2021. Le pic du taux est atteint en 2021 avec 0,31% et commence à diminuer à partir de 2022 pour finir en 2023 à 0,24%. Ce taux est similaire au taux observé en 2019 de 0,22%.

7 ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Un assuré actif, ayant à charge un enfant âgé de moins de 18 ans et nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé, la présence de l'un de ses parents, peut prétendre à un congé pour raisons familiales (CPRF). Cette durée varie selon l'âge de l'enfant, si une hospitalisation a eu lieu ou si une prolongation de la durée prévue a été accordée. Le salarié a droit à un total de 12 jours, pouvant être fractionnés, si l'enfant fait partie du groupe d'âge de 0 à 4 ans inclus. Il peut également bénéficier de 18 jours, fractionnables, si l'enfant est âgé de 5 à 12 ans inclus ou bien de 5 jours au total mais fractionnable si l'enfant appartient au groupe d'âge de 13 à 17 ans. Ces derniers sont uniquement accordés en cas d'hospitalisation de l'enfant¹⁶. Afin de prévenir la propagation du virus Sars-Cov-2, le CPRF a été étendu à partir de fin mars 2020 aux fermetures des écoles où des structures d'éducation/d'accueil, aux mises en quarantaine ou en isolement et au maintien à domicile d'enfants pour des raisons de santé publique. Les jours de CPRF pris dans ces circonstances spécifiques ne sont pas cumulés avec les jours légaux disponibles par tranche d'âge, comme mentionné précédemment. Cependant, cette mesure exceptionnelle s'est terminée en avril 2023. Le nombre de personnes concernées au cours de ces dernières années varie fortement, ce qui est dû au CPRF lié à la COVID-19¹⁷.

Graphique 20 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par sexe de 2019 à 2023

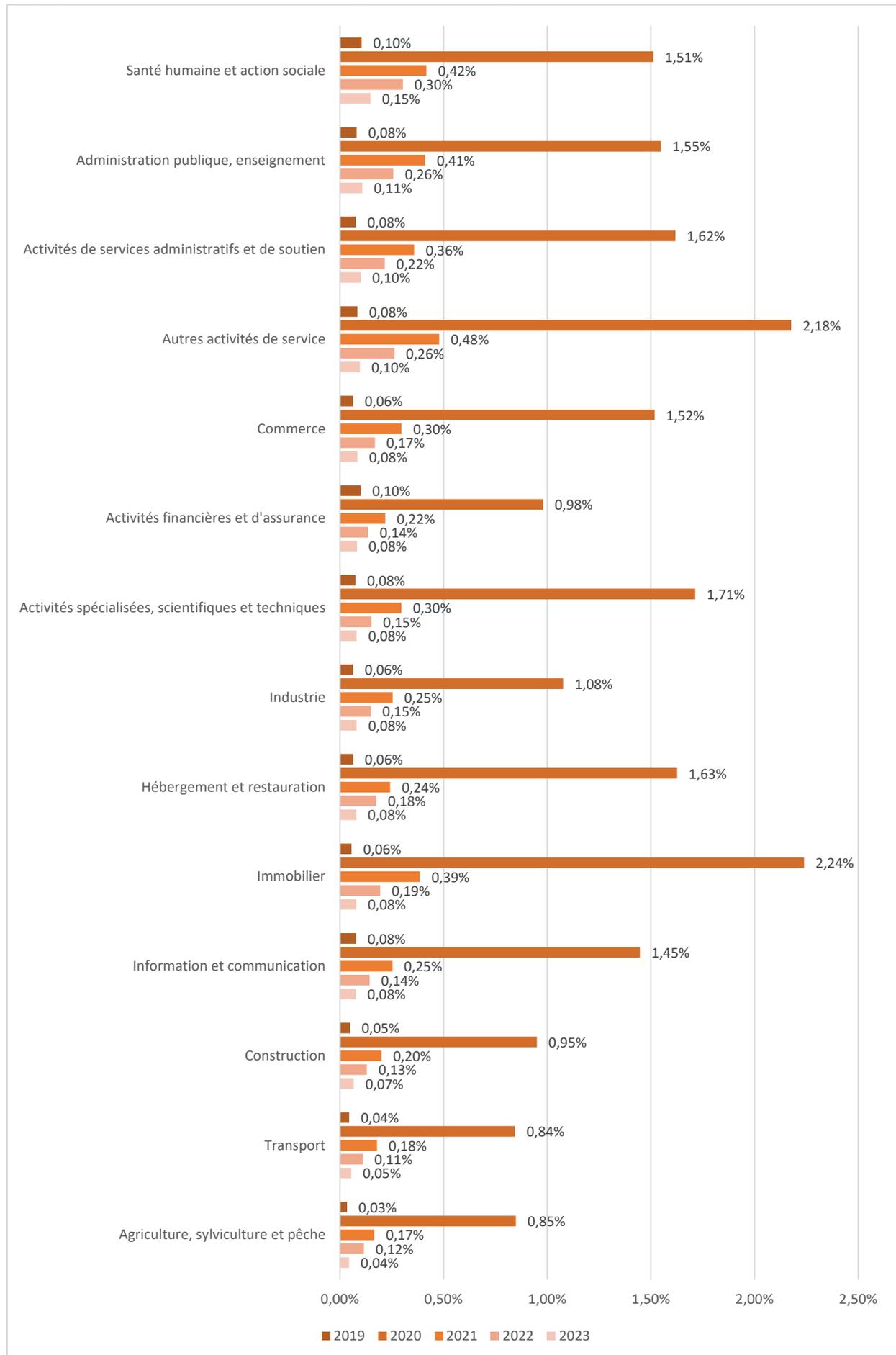


La ventilation du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par sexe montre que les femmes ont plus de recours à ce congé que les hommes, indépendamment de l'année considérée. L'année 2020 est marquée par un taux particulièrement élevé, en raison du confinement mis en place par le gouvernement impliquant le CPRF élargi et sans limite de durée. En seulement un an, le taux passe de 0,11% à 2,11% pour les femmes et de 0,05% à 0,86% pour les hommes. Au cours des années subséquentes, le recours au CPRF a fortement diminué passant enfin à 0,13% pour les femmes et à 0,06% pour les hommes en 2023.

¹⁶ Les articles L.234-51 à L.234-55 du Code de travail, Livre II, titre III, chapitre IV -section 7, définissent les modalités du droit de bénéficier d'un congé pour raisons familiales.

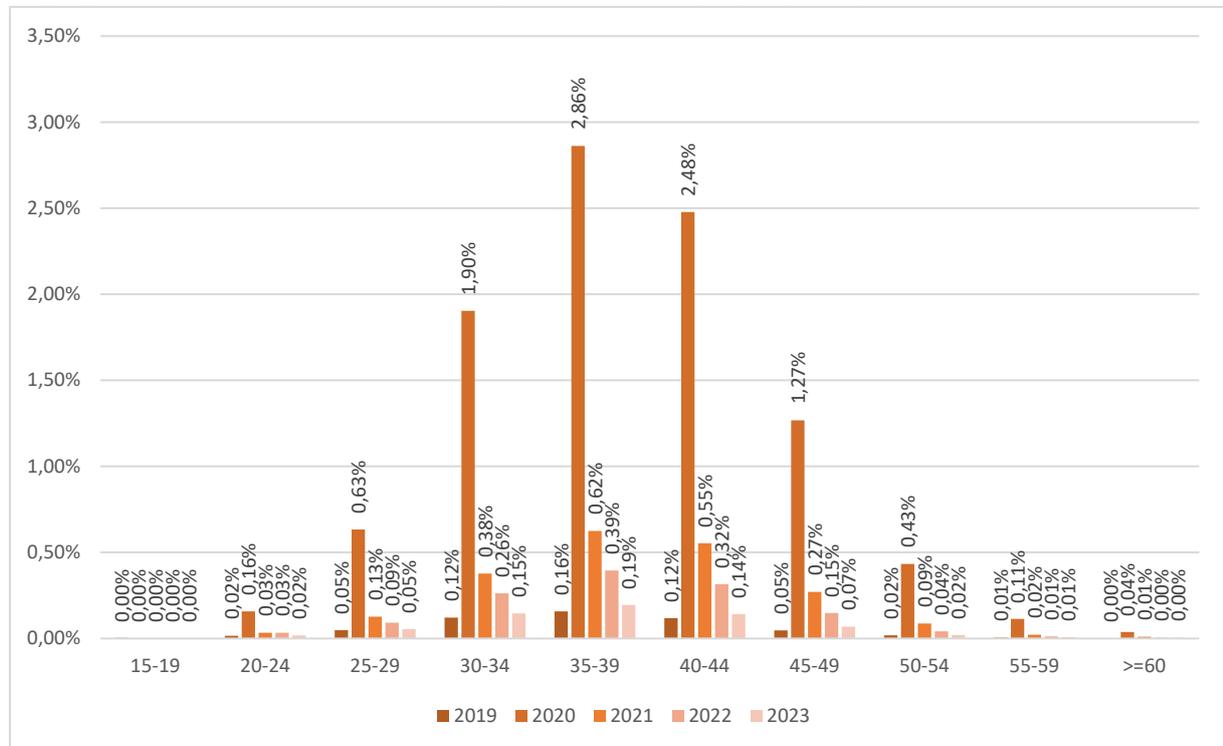
¹⁷ Des compléments d'informations peuvent être consultés dans le rapport générale 2023 de l'IGSS sous le point 3.4 : [Rapport général sur la sécurité sociale 2023 - Inspection générale de la sécurité sociale // Le gouvernement luxembourgeois](#)

Graphique 21 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par secteur d'activité de 2019 à 2023



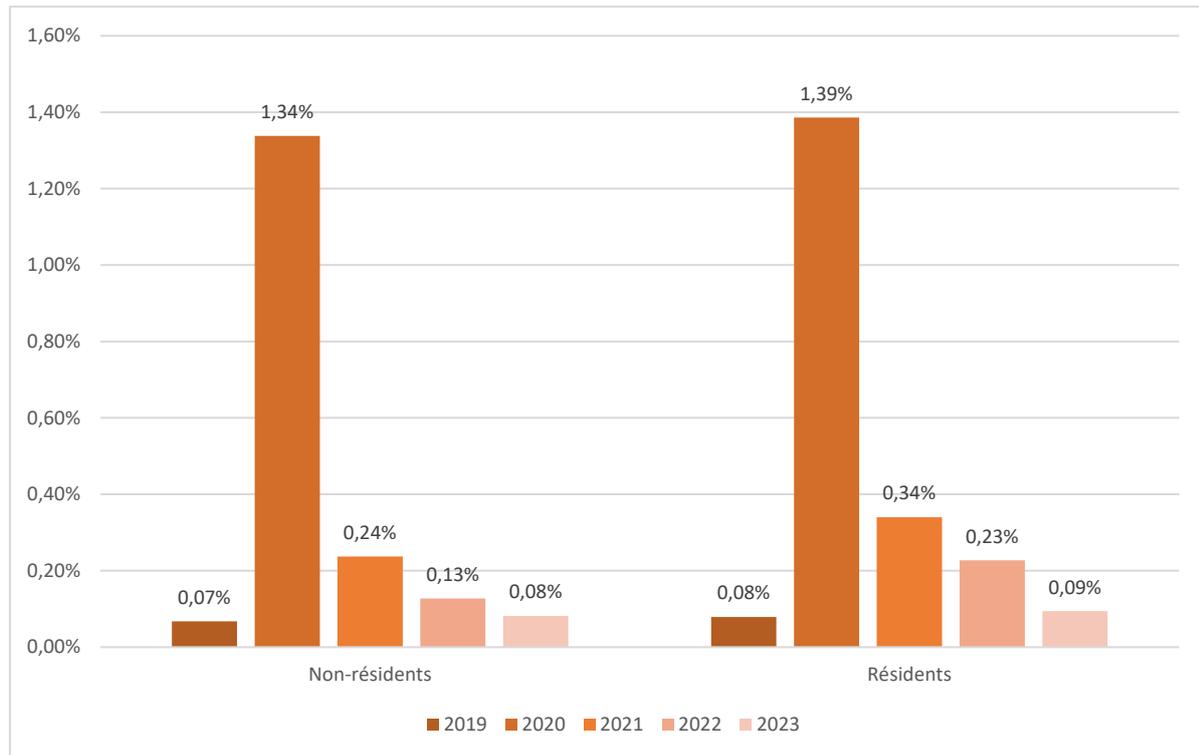
Pour la plupart des années analysées, le taux d'absentéisme pour CPRF est quasiment homogène à travers les différents secteurs et aucune différence particulière ne peut être observée. En 2023, le taux est le plus élevé dans le secteur de la santé et de l'action sociale, affichant 0,15% tandis que le secteur affichant le taux le moins élevé est le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche avec 0,04%. Ce n'est qu'en 2020 où le taux d'absentéisme pour CPRF a atteint son maximum et que des différences entre les différents secteurs se sont manifestées.

Graphique 22 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par groupes d'âge de 2019 à 2023



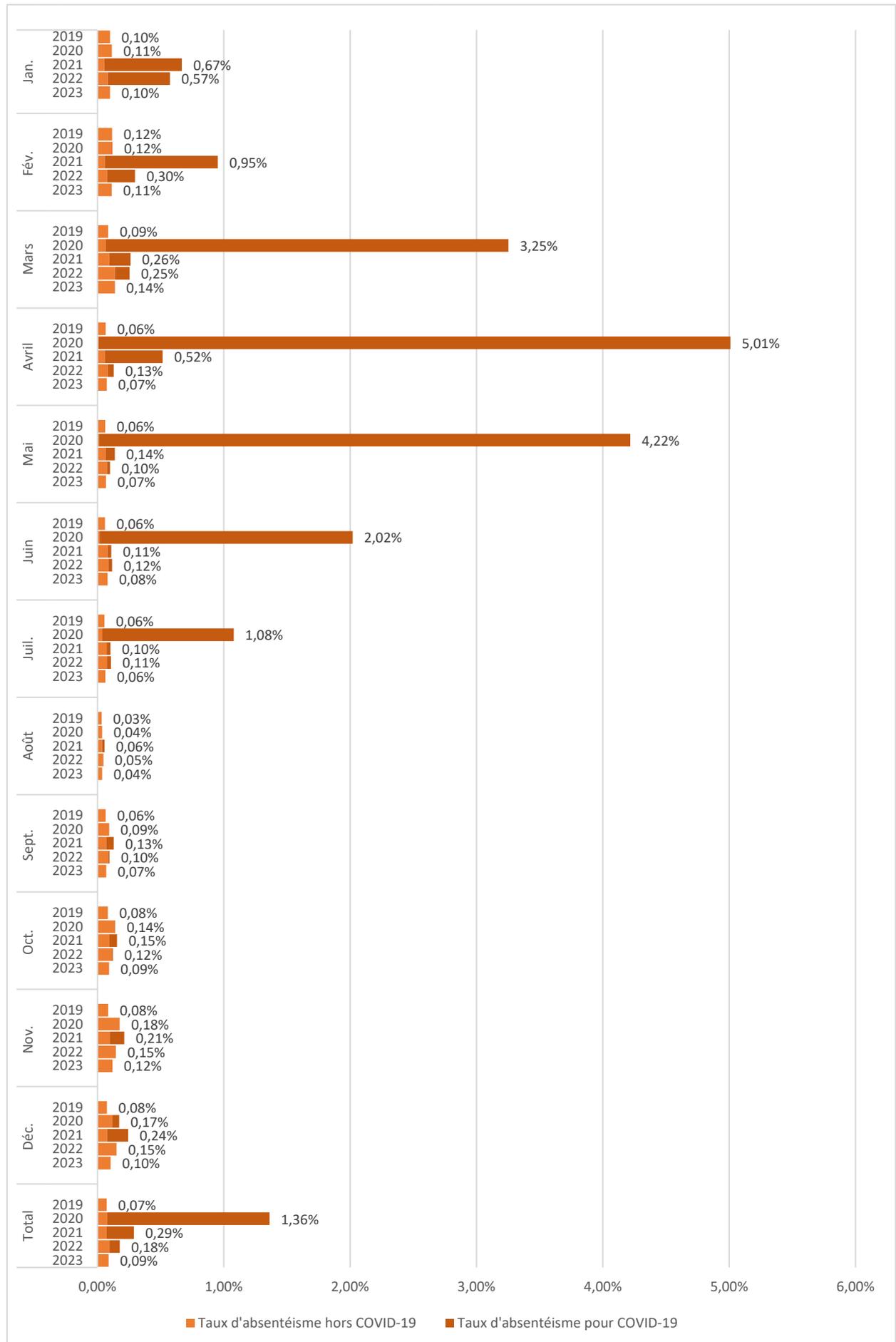
La majorité des parents bénéficiant du CPRF se trouve dans les groupes d'âge inclus entre 35 et 44 ans. La hausse du taux d'absentéisme pour CPRF en 2020 était particulièrement importante dans le groupe de salariés âgés de 35 à 39 ans, comme leur taux passe de 0,16% en 2019 à 2,86% en 2020.

Graphique 23 - Évolution du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par lieu de résidence de 2019 à 2023



La ventilation du taux d'absentéisme pour cause de CPRF par lieu de résidence montre que le taux est marginalement plus élevé pour les résidents que pour les non-résidents indépendamment de l'année considérée. La différence ne dépasse pourtant jamais 0,10 point de pourcentage. Le taux de 0,08% respectivement 0,09% en 2023 est synonyme d'un retour aux états d'avant la pandémie de la COVID-19, pour les résidents tout comme pour les non-résidents.

Graphique 24 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour cause de CPRF de 2019 à 2023



Le premier élément qui peut être observé en étudiant l'évolution mensuelle du taux d'absentéisme pour cause de congé pour raisons familiales de 2019 à 2023 est l'augmentation considérable (mars à juin et décembre) de 2019 à 2020 qui peut être mise en lien avec pandémie de la COVID-19. Pour rappel la période respective est marquée par le confinement mis en place par le gouvernement luxembourgeois au début de la crise de la pandémie de la COVID-19. Surtout pour les mois de mars à juillet 2020, presque l'entièreté du CPRF pris peut être mise en lien avec une absence pour COVID-19. La moyenne totale sur l'année 2023 commence à revenir au niveau antérieur à la pandémie de la COVID-19 observé en 2019 en atteignant 0,09%.

8 ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ D'ACCUEIL

Les conjoints qui adoptent un ou plusieurs enfants n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans, sont éligibles au congé d'accueil en cas d'adoption¹⁸. Sa durée est fixée à 12 semaines. Pendant le congé d'accueil en cas d'adoption, les personnes sont absentes du lieu de travail pour accueillir et intégrer l'enfant adopté dans la famille. Ce congé peut être assimilé au congé de maternité en ce qui concerne la prévisibilité et la durée de douze semaines (après la date d'accouchement pour le congé de maternité).

Le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant affecte seulement très peu de personnes par rapport à l'entièreté des personnes en emploi. Ainsi, le taux d'absentéisme pour cause de congé d'accueil est toujours de 0,00%, indépendamment de la ventilation. Pour cette raison, ce chapitre ne comprend pas de graphiques.

Néanmoins, en moyenne entre 2019 et 2023, environ 1 340 jours par année sont passés en congé d'accueil par l'ensemble des salariés. Cette moyenne varie fortement de l'année considérée, c'est pourquoi le nombre de jours pris en 2023 représente plus que le double de l'année 2021, tandis que le nombre de jours est similaire à l'observation de 2019.

En moyenne sur les 5 années, 64,78% des bénéficiaires du congé d'accueil sont des femmes. En ce qui concerne l'âge des bénéficiaires au cours des cinq années, 41,35% se trouvent dans le groupe d'âge de 40 à 44 ans suivi par celui de 35 à 39 ans. 53,93% des personnes ayant recours au congé d'accueil sont des personnes résidentes.

¹⁸ Code du travail - Livre II, Titre III, Chapitre IV - Section 8

9 ABSENCES POUR CAUSE DE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

Le congé d'accompagnement est un congé permettant à un employé de s'absenter temporairement du travail pour accompagner un proche gravement malade ou en fin de vie pendant un maximum de 5 jours¹⁹.

Ce congé n'est pas fréquemment utilisé et concerne ainsi qu'une minorité des personnes en emploi. Pour cette raison, le taux d'absentéisme pour cause de congé d'accompagnement résulte toujours dans un taux de 0,00%.

Pour interpréter pourtant quelques résultats du congé d'accompagnement, il est possible de se référer au nombre de jours en considérant une moyenne globale des années 2019 à 2023, comme pour le congé d'accueil. Cette moyenne globale évite de montrer les fluctuations entre les différentes années.

Une interprétation par secteur d'activité n'est pas possible, car le nombre de jours pris va main en main avec la taille du secteur et n'explique pas un recours plus élevé. Évidemment, en calculant un ratio avec la taille du secteur, le taux persiste à 0,00%.

En moyenne entre 2019 et 2023, 61,31% des personnes ayant recours au congé d'accompagnement sont des femmes.

En moyenne, 25,10% des personnes bénéficiant du congé d'accompagnement se trouvent dans le groupe d'âge de 50 à 54 ans, suivis par 19,28% des personnes qui se trouvent dans le groupe d'âge de 55 à 59 ans et 18,24% qui sont dans le groupe d'âge de 45 à 49 ans.

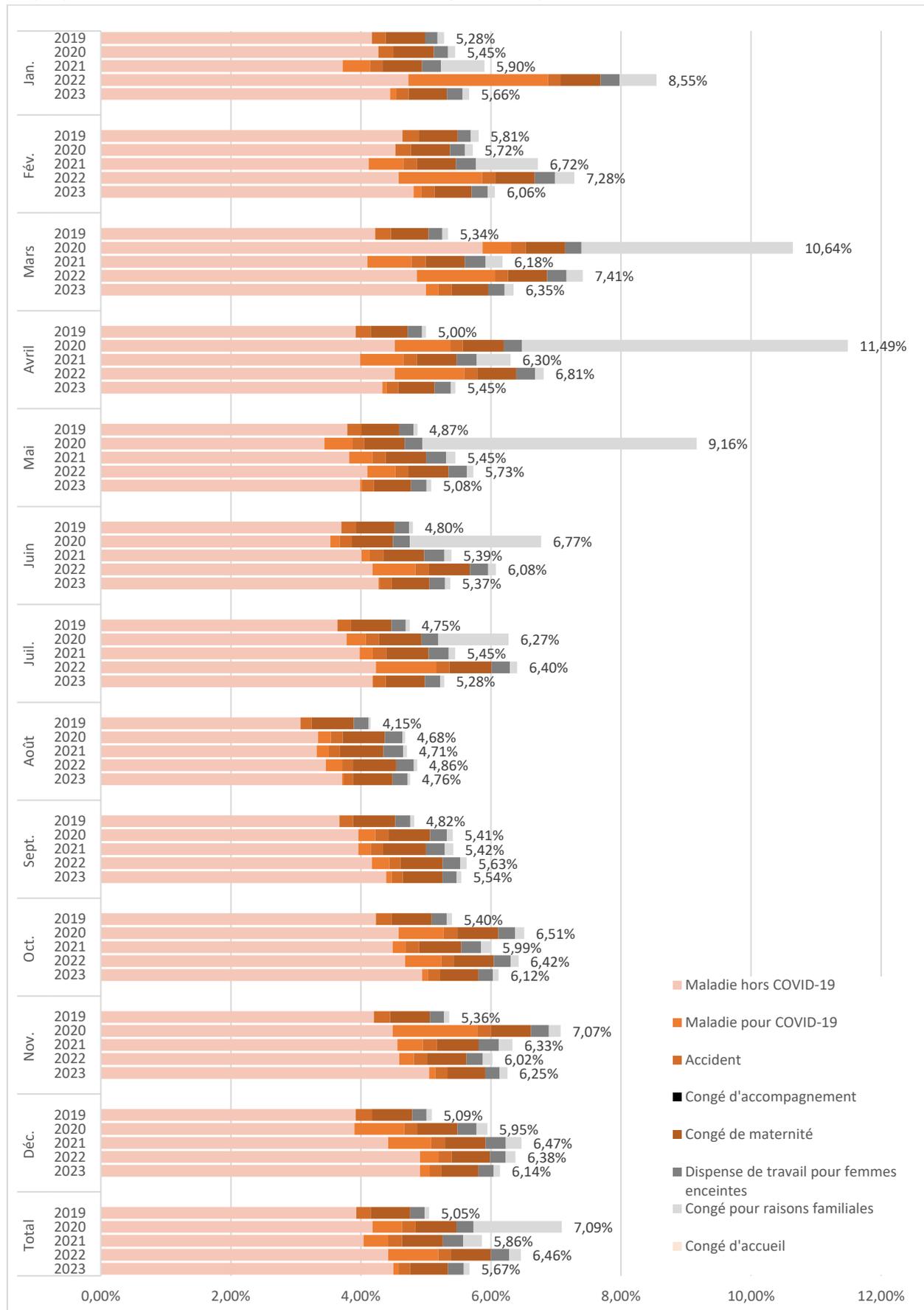
La répartition par résidence fluctue considérablement selon l'année considérée, notamment en raison de l'effectif réduit. Toutefois, en moyenne entre 2019 et 2023, 51,41% des personnes ayant recours au congé d'accompagnement sont des non-résidents.

¹⁹ Code du travail - Livre II, Titre III, Chapitre IV - Section 10

10 CONCLUSION

Le tableau suivant reprend les différents taux d'absentéisme analysés dans les chapitres précédents.

Graphique 25 - Évolution mensuelle du taux d'absentéisme général composé de 2019 à 2023



Taux d'absentéisme général composé

Le graphique précédent récapitule les différents taux d'absentéisme analysés au cours de ce cahier dans une vue mensuelle de 2019 à 2023.

- L'analyse révèle que le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 représente la part la plus importante du taux d'absentéisme général composé analysé dans le présent cahier. En effet, pour chaque année, considérablement plus de la moitié du taux d'absentéisme général s'explique par des absences de maladie hors COVID-19. Pour les années 2019 et 2023, années avec presque aucune absence pour COVID-19, la part du taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 représente plus de deux tiers du taux d'absentéisme général composé.
- Le taux d'absentéisme pour cause de COVID-19 est, évidemment, de 0,00% en 2019, car il n'a qu'émergé au début de la pandémie en mars 2020. L'année 2020 est marquée par un taux d'absentéisme pour maladie COVID-19 de 0,45%. Avec l'assouplissement des mesures de protection, il a fortement augmenté en 2022 à 0,77% pour ensuite diminuer significativement à 0,08% en 2023.
- Le taux d'absentéisme pour cause d'accident reste relativement constant entre 2019 et 2023 avec un taux d'absentéisme de 0,22% en 2019 diminuant à 0,18% en 2023.
- Le taux d'absentéisme pour cause de congé de maternité ne connaît pas d'évolution significative entre 2019 et 2023 vu que ce congé n'est pas dépendant de saisonnalités ou de vagues épidémiques. Ainsi, le taux d'absentéisme pour cause de maternité persiste entre 0,58% et 0,63% sur l'intervalle allant de 2019 à 2023.
- Le taux d'absentéisme pour cause de dispense de travail pour femmes enceintes affiche une augmentation dès le début de la crise sanitaire de la COVID-19 en 2020. Ce taux augmente encore davantage en 2021 à 0,31%. Néanmoins, le taux diminue de nouveau dès 2022 et jusqu'en 2023 et se retrouve depuis à 0,24%, niveau très proche de la situation antérieure à la COVID-19.
- Le taux d'absentéisme pour congé pour raisons familiales affiche une augmentation extraordinaire entre 2019 et 2020. Cela s'explique par le confinement instauré par le gouvernement luxembourgeois au début de la crise COVID-19, de sorte que, pour les mois de mars à juillet 2020, presque l'ensemble du CPRF pris peut être attribué à une absence due à la COVID-19. La moyenne totale sur l'année 2023 avec un taux d'absentéisme de 0,09% commence à se rapprocher du niveau antérieur à la pandémie de la COVID-19.
- Les taux d'absentéisme pour cause de congé d'accueil et pour cause de congé d'accompagnement restent proches de 0,00% vu leur champ d'application très restreint. Ceux-ci n'impactent donc pas réellement le taux d'absentéisme général composé analysé dans ce cahier.

En guise de conclusion, le taux d'absentéisme général composé atteint un maximum de 11,49% en avril 2020, principalement en raison du CPRF élevé associé au confinement. Par la suite, en 2023, il montre une tendance légèrement à la baisse vers les niveaux de 2019 pour tous les différents taux d'absentéisme considérés. En résumé, le taux d'absentéisme général composé est en moyenne de 5,05% en 2019, suivi par une hausse et donc un passage à 7,09% en 2020, et affichant un taux de 5,67% en 2023. Ainsi, compte tenu de toutes les absences analysées dans le cadre de ce cahier, il reste une différence de 0,62 point de pourcentage au niveau du taux d'absentéisme général composé entre 2019 et 2023. La différence est liée à une hausse des absences pour cause de maladie hors COVID-19.

Augmentation du taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19

Le taux d'absentéisme pour cause de maladie hors COVID-19 a augmenté de 3,93% en 2019 à 4,50% en 2023. L'approche économétrique via une régression linéaire présentée dans la première partie de ce cahier ne vise pas à analyser la variabilité du taux d'absentéisme en soi, mais essaye d'expliquer la différenciation du taux d'absentéisme selon différents facteurs majoritairement socio-démographiques et socio-économiques.

Ainsi, bien que les variables socio-démographiques et socio-économiques aient un certain pouvoir explicatif, leur contribution seule est limitée et ne permet pas une compréhension complète des déterminants ni du taux étudié, ni de sa hausse. Une explication pourrait résider dans un effet de structure ou un effet législatif non analysé dans le présent cahier.

11 ANNEXE

11.1 RÉGRESSIONS POUR 2019 À 2022

Tableau 2 - Régression linéaire du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) en 2019

Facteurs	Sous-groupes	Val. P	Intervalle de confiance (95%)		Estimation-coefficient
			2019	2019	
Année		2019	2019	2019	2019
Sexe	Femme	0,00	0,17	0,22	0,20
	Homme	Groupe de référence			
Pays de résidence-Nationalité	France	0,00	2,96	3,09	3,02
	Belgique	0,00	3,02	3,15	3,08
	Allemagne	0,00	3,57	3,71	3,64
	Luxembourg- Luxembourgeoise	0,00	0,03	0,10	0,07
	Autres/non-déterminés	0,00	1,82	2,01	1,92
	Luxembourg - Non-luxembourgeoise	Groupe de référence			
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-1,00	-0,69	-0,84
	20-24 ans	0,00	-0,56	-0,43	-0,50
	25-29 ans	0,00	-0,31	-0,21	-0,26
	35-39 ans	0,00	0,24	0,33	0,28
	40-44 ans	0,00	0,36	0,45	0,41
	45-49 ans	0,00	0,60	0,70	0,65
	50-54 ans	0,00	0,92	1,02	0,97
	55-59 ans	0,00	1,85	1,97	1,91
	≥ 60 ans	0,00	1,85	2,01	1,93
	30-34 ans	Groupe de référence			
Statut civil	Marié/Partenariat	0,13	-0,05	0,01	-0,02
	Divorcé/séparé	0,00	0,72	0,83	0,77
	Célibataire/veuf	Groupe de référence			
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,16	-0,01	0,05	0,02
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence			
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-0,80	-0,40	-0,60
	Industrie	0,86	-0,06	0,05	-0,01
	Construction	0,00	0,04	0,15	0,10
	Transport	0,00	0,52	0,65	0,58
	Hébergement et restauration	0,00	0,47	0,60	0,53
	Information et communication	0,00	-0,70	-0,56	-0,63
	Activités financières et d'assurance	0,00	-0,34	-0,23	-0,28
	Immobilier	0,00	-0,55	-0,28	-0,41
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,46	-0,35	-0,40
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-1,04	-0,93	-0,98
	Administration publique, enseignement	0,00	-0,38	-0,23	-0,30
	Santé humaine et action sociale	0,00	0,70	0,82	0,76
	Autres activités de service	0,00	-1,52	-1,38	-1,45
	Non-déterminés	0,82	-0,27	0,21	-0,03
Commerce	Groupe de référence				
Statut	Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,04	1,11	1,07
	Autres salariés	Groupe de référence			
Classe de salaire	≤ 3 000 euros	0,00	0,83	0,89	0,86
	4 500-6 000 euros	0,00	-0,64	-0,55	-0,60
	6 000-7 500 euros	0,00	-0,95	-0,84	-0,89
	7 500-10 000 euros	0,00	-1,27	-1,15	-1,21
	≥10 000 euros	0,00	-1,84	-1,70	-1,77
	3 000-4 500 euros	Groupe de référence			

Intérimaires ou détachés	être intérimaire ou détaché	0,00	-2,39	-2,29	-2,34
	ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence			
Temps partiel	Travailler en temps partiel	0,00	-0,41	-0,35	-0,38
	Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence			
Gratification	Recevoir une gratification	0,00	-0,20	-0,14	-0,17
	Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence			
Taille de l'entreprise	Maximum 5 employés	0,00	-1,43	-1,34	-1,38
	Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,62	-0,54	-0,58
	Entre 21 et 50 employés	0,00	-0,19	-0,10	-0,14
	Entre 201 et 500 employés	0,30	-0,06	0,02	-0,02
	Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,19	0,27	0,23
	Plus de 1 500 employés	0,00	0,05	0,14	0,10
	Entre 51 et 200 employés	Groupe de référence			
Indicateur de santé	Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,43	0,54	0,48
	Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,19	2,32	2,25
	Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	6,65	6,78	6,71
	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne sans contact médicaux sur l'année	0,00	18,53	18,73	18,63
		Groupe de référence			
Mois	Janvier	0,00	0,32	0,43	0,38
	Février	0,00	0,73	0,85	0,79
	Mars	0,00	0,37	0,49	0,43
	Avril	0,00	0,12	0,23	0,18
	Mai	0,02	0,01	0,13	0,07
	Juin	0,20	-0,10	0,02	-0,04
	Août	0,00	-0,71	-0,60	-0,66
	Septembre	0,11	-0,11	0,01	-0,05
	Octobre	0,00	0,52	0,63	0,58
	Novembre	0,00	0,46	0,58	0,52
	Décembre	0,00	0,28	0,40	0,34
	Juillet	Groupe de référence			

Tableau 3 - Régression linéaire du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) en 2020

Facteurs	Sous-groupes	Val. P	Intervalle de confiance (95%)		Estimation-coefficient
Année		2020	2020	2020	2020
Sexe	Femme	0,00	0,15	0,21	0,18
	Homme	Groupe de référence			
Pays de résidence-Nationalité	France	0,00	3,29	3,42	3,36
	Belgique	0,00	3,29	3,43	3,36
	Allemagne	0,00	3,61	3,75	3,68
	Luxembourg- Luxembourgeoise	0,16	-0,01	0,07	0,03
	Autres/non-déterminés	0,00	2,28	2,50	2,39
	Luxembourg - Non-luxembourgeoise	Groupe de référence			
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-0,91	-0,55	-0,73
	20-24 ans	0,00	-0,57	-0,44	-0,50
	25-29 ans	0,00	-0,33	-0,23	-0,28
	35-39 ans	0,00	0,31	0,41	0,36
	40-44 ans	0,00	0,54	0,64	0,59
	45-49 ans	0,00	0,94	1,04	0,99
	50-54 ans	0,00	1,46	1,57	1,51
	55-59 ans	0,00	2,71	2,83	2,77
	≥ 60 ans	0,00	2,96	3,13	3,05
	30-34 ans	Groupe de référence			
Statut civil	Marié/Partenariat	0,00	0,09	0,16	0,12
	Divorcé/séparé	0,00	0,86	0,97	0,92
	Célibataire/veuf	Groupe de référence			
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,00	-0,24	-0,18	-0,21
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence			
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-1,33	-0,91	-1,12
	Industrie	0,00	-0,19	-0,06	-0,12
	Construction	0,29	-0,09	0,03	-0,03
	Transport	0,00	0,54	0,68	0,61
	Hébergement et restauration	0,00	0,52	0,67	0,59
	Information et communication	0,00	-1,15	-1,00	-1,08
	Activités financières et d'assurance	0,00	-1,13	-1,01	-1,07
	Immobilier	0,00	-0,42	-0,13	-0,28
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,89	-0,77	-0,83
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-0,86	-0,73	-0,80
	Administration publique, enseignement	0,00	-1,05	-0,88	-0,97
	Santé humaine et action sociale	0,00	0,76	0,88	0,82
	Autres activités de service	0,00	-1,41	-1,27	-1,34
	Non-déterminés	0,00	-0,88	-0,40	-0,64
	Commerce	Groupe de référence			
Statut	Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,23	1,30	1,27
	Autres salariés	Groupe de référence			
Classe de salaire	≤ 3 000 euros	0,00	0,89	0,96	0,93
	4 500-6 000 euros	0,00	-0,73	-0,64	-0,69
	6 000-7 500 euros	0,00	-1,20	-1,08	-1,14
	7 500-10 000 euros	0,00	-1,36	-1,23	-1,30
	≥10 000 euros	0,00	-2,14	-2,00	-2,07
	3 000-4 500 euros	Groupe de référence			
Intérimaires ou détachés	être intérimaire ou détaché	0,00	-2,51	-2,40	-2,46
	ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence			
Temps partiel	Travailler en temps partiel	0,00	-1,48	-1,41	-1,44
	Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence			
Gratification	Recevoir une gratification	0,00	-0,61	-0,54	-0,58

	Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence				
Taille de l'entreprise	Maximum 5 employés	0,00	-0,95	-0,85	-0,90	
	Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,48	-0,39	-0,44	
	Entre 21 et 50 employés	0,00	-0,15	-0,06	-0,10	
	Entre 201 et 500 employés	0,02	0,01	0,10	0,05	
	Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,23	0,31	0,27	
	Plus de 1 500 employés	0,00	0,18	0,28	0,23	
	Entre 51 et 200 employés		Groupe de référence			
Indicateur de santé	Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,46	0,57	0,52	
	Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,67	2,80	2,73	
	Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	8,33	8,47	8,40	
	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	23,21	23,44	23,33	
	sans contact médicaux sur l'année		Groupe de référence			
Mois	Janvier	0,00	0,20	0,33	0,26	
	Février	0,00	0,41	0,53	0,47	
	Mars	0,00	2,27	2,40	2,34	
	Avril	0,00	1,38	1,51	1,44	
	Mai	0,00	-0,51	-0,39	-0,45	
	Juin	0,00	-0,50	-0,37	-0,44	
	Août	0,00	-0,64	-0,52	-0,58	
	Septembre	0,00	0,03	0,16	0,09	
	Octobre	0,00	0,66	0,79	0,72	
	Novembre	0,00	0,60	0,73	0,67	
	Décembre	0,00	0,28	0,41	0,34	
	Juillet		Groupe de référence			

Facteur	Sous-groupe	Val. P		Intervalle de confiance (95%)		Estimation-coefficient	
		2019	2019	2019	2019	2019	2019
Intercept							
Sexe	Femme	0,00	0,17	0,22	0,20		
	Homme	Groupe de référence					
Pays de résidence-Nationalité	France	0,00	2,96	3,09	3,02		
	Belgique	0,00	3,02	3,15	3,08		
	Allemagne	0,00	3,57	3,71	3,64		
	Luxembourg- Luxembourgeoise	0,00	0,03	0,10	0,07		
	Autres/non-déterminés	0,00	1,82	2,01	1,92		
	Luxembourg - Non-luxembourgeoise	Groupe de référence					
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-1,00	-0,69	-0,84		
	20-24 ans	0,00	-0,56	-0,43	-0,50		
	25-29 ans	0,00	-0,31	-0,21	-0,26		
	35-39 ans	0,00	0,24	0,33	0,28		
	40-44 ans	0,00	0,36	0,45	0,41		
	45-49 ans	0,00	0,60	0,70	0,65		
	50-54 ans	0,00	0,92	1,02	0,97		
	55-59 ans	0,00	1,85	1,97	1,91		
	≥ 60 ans	0,00	1,85	2,01	1,93		
	30-34 ans	Groupe de référence					
Statut civil	Marié/Partenariat	0,13	-0,05	0,01	-0,02		
	Divorcé/séparé	0,00	0,72	0,83	0,77		
	Célibataire/veuf	Groupe de référence					
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,16	-0,01	0,05	0,02		
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence					
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-0,80	-0,40	-0,60		
	Industrie	0,86	-0,06	0,05	-0,01		
	Construction	0,00	0,04	0,15	0,10		
	Transport	0,00	0,52	0,65	0,58		
	Hébergement et restauration	0,00	0,47	0,60	0,53		
	Information et communication	0,00	-0,70	-0,56	-0,63		
	Activités financières et d'assurance	0,00	-0,34	-0,23	-0,28		
	Immobilier	0,00	-0,55	-0,28	-0,41		
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,46	-0,35	-0,40		
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-1,04	-0,93	-0,98		
	Administration publique, enseignement	0,00	-0,38	-0,23	-0,30		
	Santé humaine et action sociale	0,00	0,70	0,82	0,76		
	Autres activités de service	0,00	-1,52	-1,38	-1,45		
	Non-déterminés	0,82	-0,27	0,21	-0,03		
Commerce	Groupe de référence						
Statut	Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,04	1,11	1,07		
	Autres salariés	Groupe de référence					
Classe de salaire	≤ 3 000 euros	0,00	0,83	0,89	0,86		
	4 500-6 000 euros	0,00	-0,64	-0,55	-0,60		
	6 000-7 500 euros	0,00	-0,95	-0,84	-0,89		
	7 500-10 000 euros	0,00	-1,27	-1,15	-1,21		
	≥10 000 euros	0,00	-1,84	-1,70	-1,77		
	3 000-4 500 euros	Groupe de référence					
Intérimaires ou détachés	être intérimaire ou détaché	0,00	-2,39	-2,29	-2,34		
	ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence					
Temps partiel	Travailler en temps partiel	0,00	-0,41	-0,35	-0,38		
	Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence					
Gratification	Recevoir une gratification	0,00	-0,20	-0,14	-0,17		
	Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence					
Taille de l'entreprise	Maximum 5 employés	0,00	-1,43	-1,34	-1,38		
	Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,62	-0,54	-0,58		

	Entre 21 et 50 employés	0,00	-0,19	-0,10	-0,14
	Entre 201 et 500 employés	0,30	-0,06	0,02	-0,02
	Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,19	0,27	0,23
	Plus de 1 500 employés	0,00	0,05	0,14	0,10
	Entre 51 et 200 employés	Groupe de référence			
Indicateur de santé	Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,43	0,54	0,48
	Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,19	2,32	2,25
	Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	6,65	6,78	6,71
	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	18,53	18,73	18,63
	sans contact médicaux sur l'année	Groupe de référence			
Mois	Janvier	0,00	0,32	0,43	0,38
	Février	0,00	0,73	0,85	0,79
	Mars	0,00	0,37	0,49	0,43
	Avril	0,00	0,12	0,23	0,18
	Mai	0,02	0,01	0,13	0,07
	Juin	0,20	-0,10	0,02	-0,04
	Août	0,00	-0,71	-0,60	-0,66
	Septembre	0,11	-0,11	0,01	-0,05
	Octobre	0,00	0,52	0,63	0,58
	Novembre	0,00	0,46	0,58	0,52
	Décembre	0,00	0,28	0,40	0,34
	Juillet	Groupe de référence			

Tableau 4 - Régression linéaire du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) en 2021

Facteurs	Sous-groupes	Val. P	Intervalle de confiance (95%)		Estimation-coefficient
Année		2021	2021	2021	2021
Sexe	Femme	0,65	-0,04	0,02	-0,01
	Homme	Groupe de référence			
Pays de résidence-Nationalité	France	0,00	3,12	3,25	3,19
	Belgique	0,00	3,34	3,48	3,41
	Allemagne	0,00	3,45	3,59	3,52
	Luxembourg- Luxembourgeoise	0,00	0,03	0,11	0,07
	Autres/non-déterminés	0,00	1,72	1,93	1,83
	Luxembourg - Non-luxembourgeoise	Groupe de référence			
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-1,02	-0,68	-0,85
	20-24 ans	0,00	-0,55	-0,42	-0,48
	25-29 ans	0,00	-0,26	-0,16	-0,21
	35-39 ans	0,00	0,35	0,45	0,40
	40-44 ans	0,00	0,61	0,71	0,66
	45-49 ans	0,00	0,82	0,92	0,87
	50-54 ans	0,00	1,32	1,42	1,37
	55-59 ans	0,00	2,36	2,47	2,41
	≥ 60 ans	0,00	2,71	2,86	2,78
	30-34 ans	Groupe de référence			
Statut civil	Marié/Partenariat	0,00	-0,08	-0,02	-0,05
	Divorcé/séparé	0,00	0,71	0,82	0,76
	Célibataire/veuf	Groupe de référence			
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,00	-0,12	-0,06	-0,09
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence			
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-0,87	-0,47	-0,67
	Industrie	0,00	-0,16	-0,04	-0,10
	Construction	0,00	0,14	0,24	0,19
	Transport	0,00	0,67	0,80	0,74
	Hébergement et restauration	0,00	0,34	0,48	0,41
	Information et communication	0,00	-1,05	-0,91	-0,98
	Activités financières et d'assurance	0,00	-0,84	-0,73	-0,79
	Immobilier	0,00	-0,36	-0,08	-0,22
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,70	-0,59	-0,65
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-0,56	-0,44	-0,50
	Administration publique, enseignement	0,00	-0,42	-0,27	-0,35
	Santé humaine et action sociale	0,00	0,81	0,93	0,87
	Autres activités de service	0,00	-1,31	-1,17	-1,24
	Non-déterminés	0,00	-1,25	-0,88	-1,06
	Commerce	Groupe de référence			
Statut	Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,22	1,28	1,25
	Autres salariés	Groupe de référence			
Classe de salaire	≤ 3 000 euros	0,00	0,94	1,01	0,97
	4 500-6 000 euros	0,00	-0,72	-0,63	-0,67
	6 000-7 500 euros	0,00	-1,17	-1,07	-1,12
	7 500-10 000 euros	0,00	-1,51	-1,39	-1,45
	≥10 000 euros	0,00	-2,06	-1,92	-1,99
	3 000-4 500 euros	Groupe de référence			
Intérimaires ou détachés	être intérimaire ou détaché	0,00	-3,15	-3,04	-3,09
	ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence			
Temps partiel	Travailler en temps partiel	0,00	-0,62	-0,55	-0,59
	Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence			
Gratification	Recevoir une gratification	0,00	-0,33	-0,27	-0,30

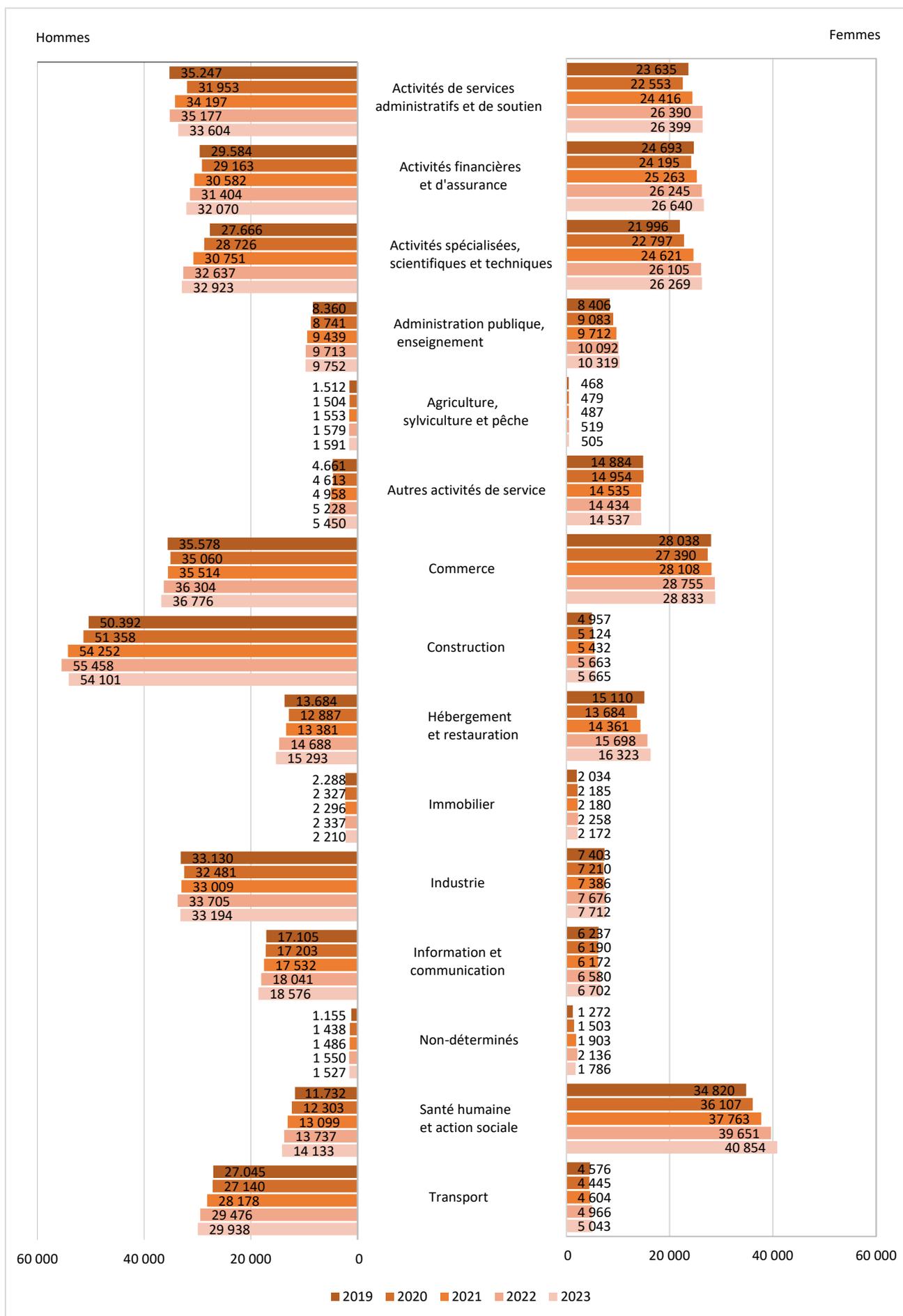
	Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence				
Taille de l'entreprise	Maximum 5 employés	0,00	-1,26	-1,16	-1,21	
	Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,54	-0,45	-0,50	
	Entre 21 et 50 employés	0,01	-0,11	-0,02	-0,06	
	Entre 201 et 500 employés	0,39	-0,02	0,06	0,02	
	Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,06	0,15	0,10	
	Plus de 1 500 employés	0,00	0,35	0,45	0,40	
	Entre 51 et 200 employés		Groupe de référence			
Indicateur de santé	Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,37	0,48	0,42	
	Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,19	2,31	2,25	
	Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	6,94	7,07	7,01	
	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	19,45	19,65	19,55	
	sans contact médicaux sur l'année		Groupe de référence			
Mois	Janvier	0,00	-0,43	-0,31	-0,37	
	Février	0,00	0,03	0,16	0,09	
	Mars	0,00	0,13	0,25	0,19	
	Avril	0,03	-0,13	-0,01	-0,07	
	Mai	0,00	-0,44	-0,32	-0,38	
	Juin	0,19	-0,10	0,02	-0,04	
	Août	0,00	-0,74	-0,62	-0,68	
	Septembre	0,08	-0,11	0,01	-0,05	
	Octobre	0,00	0,48	0,60	0,54	
	Novembre	0,00	0,50	0,62	0,56	
	Décembre	0,00	0,62	0,74	0,68	
	Juillet		Groupe de référence			

Tableau 5 - Régression linéaire du taux d'absentéisme maladie (hors COVID-19) en 2022

Facteurs	Sous-groupes	Val. P	Intervalle de confiance (95%)		Estimation-coefficient
Année		2022	2022	2022	2022
Sexe	Femme	0,90	-0,03	0,03	0,00
	Homme	Groupe de référence			
Pays de résidence-Nationalité	France	0,00	3,26	3,39	3,32
	Belgique	0,00	3,46	3,60	3,53
	Allemagne	0,00	4,22	4,36	4,29
	Luxembourg- Luxembourgeoise	0,00	0,10	0,18	0,14
	Autres/non-déterminés	0,00	1,68	1,87	1,77
	Luxembourg - Non-luxembourgeoise	Groupe de référence			
Groupe d'âge	15-19 ans	0,00	-1,50	-1,18	-1,34
	20-24 ans	0,00	-0,81	-0,68	-0,75
	25-29 ans	0,00	-0,34	-0,24	-0,29
	35-39 ans	0,00	0,21	0,30	0,25
	40-44 ans	0,00	0,50	0,59	0,54
	45-49 ans	0,00	0,65	0,74	0,70
	50-54 ans	0,00	0,98	1,08	1,03
	55-59 ans	0,00	2,02	2,13	2,08
	≥ 60 ans	0,00	2,09	2,24	2,16
	30-34 ans	Groupe de référence			
Statut civil	Marié/Partenariat	0,02	-0,07	0,00	-0,04
	Divorcé/séparé	0,00	0,89	0,99	0,94
	Célibataire/veuf	Groupe de référence			
Parents	Avec des enfants de moins de 12 ans	0,00	-0,10	-0,04	-0,07
	Sans enfants de moins de 12 ans	Groupe de référence			
Secteur d'activité	Agriculture, sylviculture et pêche	0,00	-0,57	-0,17	-0,37
	Industrie	0,00	0,05	0,17	0,11
	Construction	0,00	0,29	0,40	0,34
	Transport	0,00	0,82	0,95	0,88
	Hébergement et restauration	0,00	0,13	0,27	0,20
	Information et communication	0,00	-0,88	-0,74	-0,81
	Activités financières et d'assurance	0,00	-0,65	-0,54	-0,60
	Immobilier	0,05	-0,28	0,00	-0,14
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,00	-0,56	-0,45	-0,51
	Activités de services administratifs et de soutien	0,00	-0,68	-0,56	-0,62
	Administration publique, enseignement	0,00	-0,40	-0,24	-0,32
	Santé humaine et action sociale	0,00	0,93	1,05	0,99
	Autres activités de service	0,00	-0,98	-0,84	-0,91
	Non-déterminés	0,00	-1,04	-0,70	-0,87
	Commerce	Groupe de référence			
	Statut	Salariés exerçant une activité manuelle	0,00	1,07	1,13
Autres salariés		Groupe de référence			
Classe de salaire	≤ 3 000 euros	0,00	1,07	1,14	1,11
	4 500-6 000 euros	0,00	-0,76	-0,68	-0,72
	6 000-7 500 euros	0,00	-1,31	-1,20	-1,25
	7 500-10 000 euros	0,00	-1,61	-1,49	-1,55
	≥10 000 euros	0,00	-2,19	-2,05	-2,12
	3 000-4 500 euros	Groupe de référence			
Intérimaires ou détachés	être intérimaire ou détaché	0,00	-3,17	-3,06	-3,12
	ne pas être intérimaire ou détaché	Groupe de référence			
Temps partiel	Travailler en temps partiel	0,00	-0,34	-0,27	-0,31
	Ne pas travailler en temps partiel	Groupe de référence			

Gratification	Recevoir une gratification	0,00	-0,28	-0,22	-0,25
	Ne pas recevoir une gratification	Groupe de référence			
Taille de l'entreprise	Maximum 5 employés	0,00	-1,44	-1,34	-1,39
	Entre 6 et 20 employés	0,00	-0,71	-0,62	-0,66
	Entre 21 et 50 employés	0,07	-0,09	0,00	-0,04
	Entre 201 et 500 employés	0,00	0,03	0,12	0,08
	Entre 501 et 1 500 employés	0,00	0,16	0,24	0,20
	Plus de 1 500 employés	0,00	0,30	0,40	0,35
	Entre 51 et 200 employés	Groupe de référence			
Indicateur de santé	Entre 0 et 6 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	0,40	0,52	0,46
	Entre 7 et 12 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	2,37	2,49	2,43
	Entre 13 et 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	6,94	7,07	7,01
	Plus que 24 différents contacts médicaux sur l'année en moyenne	0,00	19,68	19,89	19,79
	sans contact médicaux sur l'année	Groupe de référence			
Mois	Janvier	0,00	0,28	0,40	0,34
	Février	0,00	0,13	0,25	0,19
	Mars	0,00	0,53	0,65	0,59
	Avril	0,00	0,08	0,20	0,14
	Mai	0,00	-0,37	-0,25	-0,31
	Juin	0,00	-0,27	-0,15	-0,21
	Août	0,00	-0,86	-0,74	-0,80
	Septembre	0,64	-0,07	0,05	-0,01
	Octobre	0,00	0,42	0,54	0,48
	Novembre	0,00	0,34	0,46	0,40
	Décembre	0,00	0,71	0,83	0,77
	Juillet	Groupe de référence			

Graphique 26 - Évolution du nombre de salariés en emploi par secteur d'activité selon le sexe de 2019 à 2023



Le graphique précédent se limite au nombre de salariés de statut privé en emploi. Une personne travaillant seulement une partie de l'année est toutefois comptée. De plus, une personne qui travaille dans différents secteurs au cours de l'année est comptée à plusieurs reprises : une fois pour chaque secteur d'activité. Cette méthode de comptabilisation peut conduire à une surestimation potentielle du nombre réel de personnes en emploi. L'objectif du graphique est de représenter la répartition selon le sexe des salariés dans les secteurs afin d'illustrer la féminisation de certains secteurs.