

# Absences au travail

Evolution  
de la situation  
en Région wallonne  
juillet 2005 à juin 2007



Union Wallonne des Entreprises



Payroll Management & HR Support

➤ **Une approche la plus complète possible**

L'étude mesure l'ensemble des situations où un travailleur ne preste pas et ceci, quelle que soit la cause à l'origine de ces absences.

➤ **Une approche à portée économique**

L'objectif consiste à appréhender l'impact financier pris en charge respectivement par l'entreprise et/ou la collectivité.

➤ **Une approche centrée sur l'entreprise**

Le résultat de l'analyse permet de sensibiliser l'entreprise aux absences de son personnel quelle que soit leur nature et de réaliser une comparaison avec des situations similaires.

<b>1. Introduction</b>	
1.1. Contexte	5
1.2. Originalité de l'approche	5
A. Une approche la plus complète possible	5
B. Une approche à portée économique	5
C. Une approche centrée sur l'entreprise	5
1.3. Résultats attendus	5
<b>2. Echantillon</b>	6
2.1. Employeurs - critères d'admission	6
2.2. Travailleurs - critères d'admission	6
2.3. Echantillon brut	6
A. Représentation des secteurs d'activité dans l'échantillon	7
B. Répartition de l'échantillon selon la taille de l'employeur	7
2.4. Analyse de la représentativité	7
A. Approche scientifique	7
B. Analyse statistique	8
C. Pondération	8
<b>3. Méthodologie</b>	9
3.1. Approche	9
A. L'ouvrable	9
B. Le prestable	9
C. Le presté	9
3.2. Méthode de calcul	9
01 : Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	9
02 : Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	10
03 : Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'A.M.I.	10
04 : Accident de travail ou sur le chemin du travail	10
05 : Maladie professionnelle	10
06 : Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	10
07 : Congés légaux	10
08 : Jours fériés légaux	10
09 : Congés extralégaux	10
10 : Congés de circonstance	10
11 : Congé-éducation payé	11
12 : Chômage payé par l'employeur	11
13 : Chômage non payé par l'employeur	11
14 : Grève et lock-out	11
15 : Activité syndicale	11
16 : Crédit-temps	11
17 : Absence non rémunérée et non assimilée	11
18 : Repos compensatoire RTT	11
19 : Absence non rémunérée, mais assimilée	11
20 : Prestations	11
<b>4. Observations</b>	13
4.1. Généralités	13
A. Constat	13
<i>Répartition des présences et des absences au travail</i>	14
B. De l'ouvrable au presté	14
C. Coût des absences	16
<i>Le coût des absences</i>	16

<b>4.2. Sexe</b> .....	17
<i>Absences au travail : hommes/femmes</i> .....	17
A. Constat.....	17
B. De l'ouvrable au presté.....	17
C. Coût des absences.....	19
<i>Le coût des absences selon le sexe</i> .....	19
<b>4.3. Statut</b> .....	20
<i>Absences au travail : ouvriers/employés</i> .....	20
A. Constat.....	20
B. De l'ouvrable au presté.....	21
C. Coût des absences.....	22
<i>Le coût des absences selon le statut</i> .....	22
<b>4.4. Croisement statut-sexe</b> .....	23
<i>Absences ventilées par sexe et par statut</i> .....	23
A. Constat.....	23
B. De l'ouvrable au presté.....	24
C. Coût des absences.....	25
<i>Le coût des absences selon le sexe et le statut</i> .....	25
<b>4.5. Age</b> .....	26
<i>Absences au travail selon l'âge</i> .....	26
A. Constat.....	26
B. De l'ouvrable au presté.....	26
C. Coût des absences.....	27
<i>Le coût des absences selon l'âge</i> .....	27
<b>4.6. Croisement sexe-âge</b> .....	28
<i>Absences ventilées par sexe et par âge</i> .....	28
A. Constat.....	30
B. De l'ouvrable au presté.....	30
C. Coût des absences.....	31
<i>Le coût des absences selon le sexe et l'âge</i> .....	31
<b>4.7. Taille</b> .....	32
<i>Absences selon la taille de l'entreprise</i> .....	32
A. Constat.....	34
B. De l'ouvrable au presté.....	34
<i>Interruption de carrière et congés de maternité</i> .....	35
C. Coût des absences.....	36
<i>Le coût des absences selon la taille de l'entreprise</i> .....	36
<b>4.8. Secteurs d'activité</b> .....	37
<i>Absences selon le secteur d'activité</i> .....	37
A. Constat.....	38
B. De l'ouvrable au presté.....	39
C. Coût des absences.....	40
<i>Le coût des absences selon le secteur d'activité</i> .....	40
<b>5. Conclusions</b> .....	41
<b>6. Info Partena</b> .....	43
<b>7. Info UWE</b> .....	45
<b>8. Colophon</b> .....	46

## 1.1 Contexte

Les défis socio-économiques actuels obligent les entreprises, à la recherche d'éléments pour renforcer leur compétitivité, à s'orienter naturellement vers une maîtrise de leurs coûts salariaux directs.

Par ailleurs, les débats se multiplient en matière de modération salariale, du maintien de l'indexation automatique des salaires, etc.

Depuis 2007, le Secrétariat Social PARTENA et l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) se sont volontairement engagés dans cette réflexion en analysant les éléments constitutifs de l'absence au travail en Région wallonne.

En effet, l'approche de la maîtrise de la masse salariale englobe plus rarement les coûts salariaux provoqués par les absences, qu'ils soient directs ou indirects, ne fût-ce que par les coûts administratifs qui en résultent.

Fidèles aux choix stratégiques initiés l'an dernier, Partena et l'UWE ont renouvelé l'approche complète de l'absence au travail en ne se focalisant pas uniquement sur les absences pour raisons médicales (professionnelles ou non).

## 1.2. Originalité de l'approche

### A. UNE APPROCHE LA PLUS COMPLETE POSSIBLE

L'étude mesure l'ensemble des situations où un travailleur ne preste pas et ceci, quelle que soit la cause à l'origine de ces absences.

### B. UNE APPROCHE A PORTEE ECONOMIQUE

Un des objectifs de l'étude est de mesurer l'impact des absences sur l'entreprise, c'est-à-dire les heures perdues en termes de production. Un autre consiste à appréhender l'impact financier pris en charge respectivement par l'entreprise et/ou la collectivité.

Il s'agit donc non seulement de comparer les heures rémunérées (par l'entreprise et/ou la collectivité) aux heures prestées, mais également aux heures prestables par les travailleurs.

### C. UNE APPROCHE CENTREE SUR L'ENTREPRISE

Le résultat de l'analyse permet de sensibiliser l'entreprise aux absences de son personnel quelle que soit leur nature et de réaliser une comparaison avec des situations similaires.

## 1.3. Résultats attendus

Par cette étude, PARTENA et l'UWE souhaitent aider les entreprises à cerner et à mesurer un phénomène coûteux pour les employeurs et la collectivité : l'absence au travail.

D'après PARTENA, une analyse globale des absences au travail constitue pour l'entreprise un indicateur fondamental de toutes les réalités vécues sur le terrain. L'approche permettra par ailleurs d'identifier, en fonction du type et de l'importance de l'absence, les différents leviers et moyens mis à la disposition de l'employeur au niveau stratégique ou opérationnel afin d'en limiter les effets.

Selon l'UWE, la présente étude vise également à sensibiliser les autorités publiques en les invitant à évaluer préventivement l'impact des dispositions du droit social sur l'organisation pratique des entreprises, sur leur budget et sur celui de la collectivité.

L'analyse de l'absence au travail en Région wallonne porte sur la période allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007 et met en évidence les écarts significatifs par rapport aux 12 mois qui précèdent.

### 2.1. Employeurs – critères d'admission

Les employeurs (personnes morales et physiques) concernés par l'échantillon répondent aux critères suivants :

- ils sont immatriculés à l'ONSS et ont occupé, au cours de la période considérée, des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés ;
- ils ont leur lieu d'activité principal situé en Région wallonne ;
- ils n'appartiennent pas aux secteurs suivants : administration publique, organismes extra-territoriaux ;
- ils occupent au moins un travailleur répondant aux critères d'admission définis ci-après au point 2.2. ;
- ils sont affiliés au Secrétariat Social PARTENA au cours de la période de référence.

### 2.2. Travailleurs – critères d'admission

Les travailleurs concernés par l'échantillon répondent aux critères suivants :

- ils sont assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés ;
- ils sont occupés par un employeur dont le lieu d'activité principal est situé en Région wallonne et qui est affilié au Secrétariat Social PARTENA ;
- ils sont identifiés par un code correspondant à un secteur d'activité déterminé (= codes NACE<sup>1</sup>) et par un numéro national (NISS) ;
- ils sont inscrits dans l'entreprise le dernier jour d'un trimestre inclus dans la période de référence.

Les travailleurs occupés en Région wallonne pour le compte d'employeurs dont le lieu d'activité principal est situé en dehors de la Région, ne sont pas pris en compte dans l'échantillon de référence.

Les travailleurs qui ont quitté leur employeur avant le dernier jour civil d'un trimestre, sont également exclus de l'échantillon pour ce trimestre.

Cette sélection permet de garantir la conformité des critères utilisés dans l'échantillon à ceux qui sont employés dans les données trimestrielles de l'ONSS (population de référence).

### 2.3. Echantillon brut

En fonction des critères d'admission décrits ci-avant, l'échantillon brut concerné représente **73.714** travailleurs et **8.749** employeurs (identifiés selon un numéro matricule ONSS différent). Ces chiffres correspondent au nombre de travailleurs inscrits dans l'entreprise et à celui de leurs employeurs déclarés à l'ONSS le dernier jour d'un des quatre trimestres de référence.

Cet échantillon correspond à **12,8 %** des travailleurs identifiés dans le fichier ONSS représentatif de la Région wallonne<sup>2</sup>.

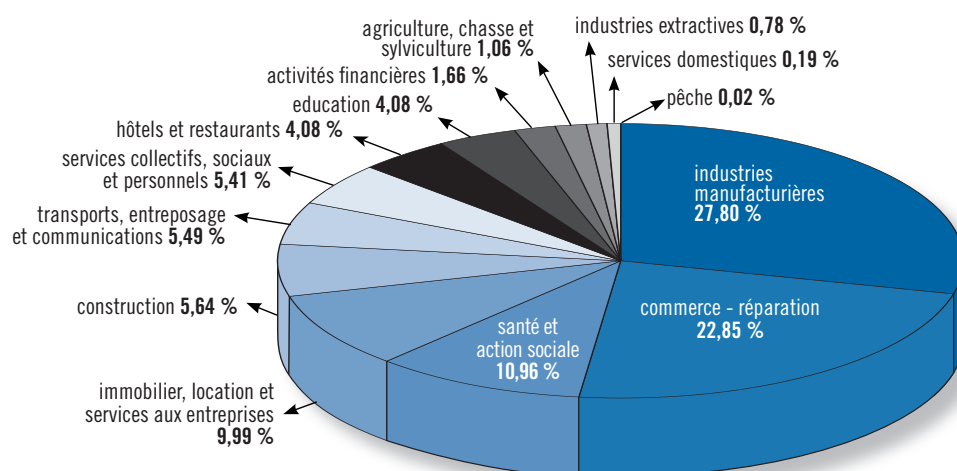
L'effectif total de l'échantillon brut est composé de **39,9 % de femmes et de 60,1 % d'hommes**. **52,2 %** des travailleurs ont un statut d'ouvrier tandis que **47,8 %** des travailleurs ont un statut d'employé.

Les travailleurs repris dans l'échantillon sont répartis de la manière suivante en fonction du secteur d'activité (identifié selon la nomenclature des codes NACE) et de la taille des entreprises qui les occupent :

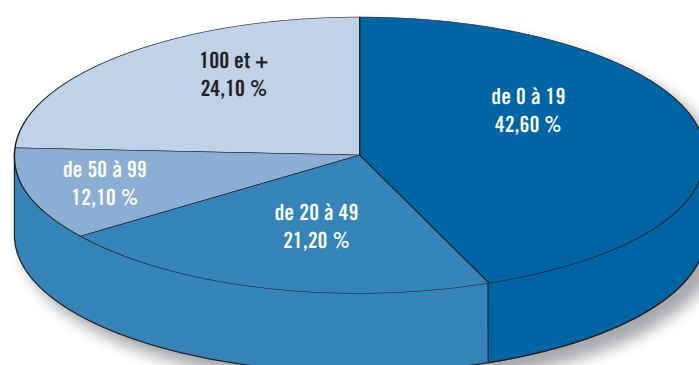
<sup>1</sup> Codes NACE = codes utilisés dans la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne.

<sup>2</sup> Source : « Nombre total des postes de travail et des employeurs par arrondissement, branche d'activité et importance des établissements (statistiques centralisées) » au 30/9/2006, 31/12/2006, 31/3/2007 et 30/6/2007 provenant de la Direction Statistiques de l'O.N.S.S.

## A. REPRÉSENTATION DES SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS L'ÉCHANTILLON



## B. ÉPARTITION DE L'ÉCHANTILLON SELON LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR



Concernant la taille des entreprises, il est important de préciser que l'appartenance du travailleur à une tranche est déterminée en fonction du nombre total de travailleurs occupés par l'employeur sur l'ensemble du territoire belge.

## 2.4. Analyse de la représentativité

## A. APPROCHE SCIENTIFIQUE

L'analyse de la représentativité de la population prise en considération dans cette étude a consisté à déterminer dans quelle mesure la représentativité des travailleurs, selon leur sexe, leur statut, leur âge, la taille et le secteur d'activité de leurs entreprises, observée dans l'échantillon, était statistiquement différente de la représentativité observée dans la population ONSS et cela, pour la période allant du 3e trimestre 2006 au 2e trimestre 2007.

Dans le cadre de cette analyse, il a été décidé :

1. de considérer que les données de l'ONSS relatives à la Région wallonne constituaient la référence ;
2. d'utiliser la notion de trimestre et de tester la représentativité sur une période s'étendant du 3e trimestre 2006 au 2e trimestre 2007 ;
3. de tester la représentativité pour quatre critères de classification<sup>3</sup>, à savoir le sexe et le statut du travailleur ainsi que la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

L'analyse de la représentativité a été réalisée selon les indications formulées par l'équipe académique de HEC - Ecole de gestion de l'Université de Liège.

<sup>3</sup> La classification des absences au travail selon l'âge n'a pas pu faire l'objet d'une analyse similaire de représentativité car les données de l'ONSS ne correspondent pas exactement aux critères de sélection retenus dans la présente étude. Cependant, la comparaison des données issues de l'échantillon avec les informations reprises dans la brochure ONSS « beige » relative à l'emploi salarié au premier trimestre 2007 a permis de confirmer la représentativité actuelle des classes d'âge.

### B. ANALYSE STATISTIQUE

La première étape a consisté à répéter pour l'échantillon considéré la même procédure de sélection appliquée par l'ONSS pour la constitution de ses propres bases de données.

La deuxième étape a consisté à tester la représentativité de l'échantillon à partir des données générées lors de l'étape précédente.

La statistique utilisée pour tester la représentativité est le Khi-carré.

Il s'agit d'une statistique d'ajustement qui permet de vérifier si la répartition observée dans un échantillon est statistiquement différente de la répartition observée dans la population de référence. On compare donc bien la répartition au sein de la population et au sein de l'échantillon (par exemple, la répartition entre les hommes et les femmes sur base des données de l'ONSS et celles de PARTENA).

Le test de Khi-carré est un test très sévère. En effet, la probabilité d'obtenir un Khi-carré non significatif diminue avec la taille de l'échantillon. Cela signifie que plus l'échantillon est important, plus la répartition au sein de celui-ci doit être proche de la répartition au sein de la population de référence.

### C. PONDERATION

Le calcul du Khi-carré suivant les valeurs absolues comparées aux valeurs attendues indique que les données de l'échantillon utilisé pour cette étude doivent faire l'objet d'une correction. En conséquence, un redressement de l'échantillon a été effectué pour tous les trimestres et pour tous les critères de classification.

Concrètement, il s'agit de pondérer chaque observation constatée en matière d'absence au travail par le produit de coefficients qui reflètent le fait que l'observation est sur- ou sous-représentée dans l'échantillon par rapport à la population de référence.

Par exemple, si les femmes représentent 50 % de la population de référence et 52 % dans l'échantillon, chaque observation sera pondérée par un coefficient égal à  $0,50/0,52$  soit 0,96.

Parmi les deux méthodes existantes (application du Khi-carré avant ou après le calcul de l'indicateur relatif à l'absence au travail), la méthode «a priori» a été privilégiée dans la mesure où il s'agit de pondérer les données avant de calculer les indicateurs.

Cette méthode est la plus intéressante parce que les données sont pondérées une fois pour toutes. Ainsi, quel que soit l'indicateur que l'on calcule par la suite, l'échantillon aura été préalablement «redressé».

### 3.1. Approche

L'objectif poursuivi par l'analyse consiste à identifier le pourcentage des absences au travail en Région wallonne et à évaluer l'impact potentiel que peuvent représenter des notions telles que le statut (ouvrier/employé), le sexe et l'âge des travailleurs, la taille des entreprises ou encore le secteur d'activité.

La répartition des absences a également été réalisée en fonction du coût qu'elles représentent pour l'employeur et/ou la collectivité et/ou le travailleur. L'approche ne se concentre donc pas sur la responsabilité de l'absence au travail.

Dans ce contexte, une définition extrêmement large de l'absence au travail a été formulée comme suit :

*L'absence couvre toutes les situations pendant lesquelles le travailleur ne preste pas.*

Sont ainsi envisagées toutes les absences obligatoires et facultatives, quel que soit le coût qu'elles représentent pour l'employeur et/ou la collectivité.

Les observations ont été effectuées sur la base des heures prestées et non prestées par les travailleurs pour autant qu'elles aient été déclarées par les employeurs.

Ainsi, l'analyse repose sur trois concepts : l'*ouvrable*, le *prestable* et le *presté*.

#### A. L'OUVRABLE

Par temps *ouvrable*, on entend l'espace-temps sur lequel est répartie la durée du travail applicable dans l'entreprise (en général, sur 5 ou 6 jours par semaine) = le niveau de l'entreprise.

#### B. LE PRESTABLE

Par temps *prestable*, on entend la durée du travail théorique que doit prester un travailleur dans le cadre de l'espace-temps ainsi défini = le niveau individuel.

Le temps *prestable* correspond au temps *ouvrable* diminué de la durée des vacances annuelles et des jours fériés légaux qui constituent des absences obligatoires dont le non-respect peut être sanctionné pénalement.

#### C. LE PRESTE

Le temps *presté* correspond au temps *prestable* diminué de toutes les autres absences au travail.

Autrement dit :

Les heures *prestées* correspondent aux résultats de l'opération suivante :

Heures *ouvrables* - heures d'absences obligatoires (vacances annuelles et jours fériés légaux) - toutes les autres absences, en sachant que cette opération est réalisée sur une période annuelle de :

52 semaines x durée du travail hebdomadaire conventionnelle = heures ouvrables sur base annuelle, et que :

les heures *prestables* correspondent aux heures *ouvrables* sur base annuelle - [4 semaines de vacances annuelles et 2 semaines de jours fériés].

Sont exclues de l'analyse :

- les données relatives aux apprentis, aux étudiants et aux prépensionnés ;
- les heures supplémentaires au moment où elles sont prestées, afin d'éviter une double comptabilisation, en considérant que la récupération de ces prestations est assimilée à des heures réellement prestées.

### 3.2. Méthode de calcul

Le temps *ouvrable* a été réparti en 20 rubriques : les prestations effectives et 19 rubriques d'absences.

#### 01 : INCAPACITE NON PROFESSIONNELLE TOTALEMENT PAYEE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur supporte totalement le coût de l'absence sous la forme d'un salaire garanti à concurrence des 7 premiers jours pour les ouvriers et des 30 premiers jours pour les employés.

### **02 : INCAPACITE NON PROFESSIONNELLE PAYEE PARTIELLEMENT PAR L'EMPLOYEUR ET PARTIELLEMENT PAR L'ASSURANCE MALADIE-INVALIDITE (A.M.I.)**

L'employeur supporte partiellement le coût de l'absence par une prise en charge partielle du salaire garanti (couvrant la période au-delà des 7 premiers jours pour l'ouvrier ou, sous certaines conditions, pour les employés en période d'essai ou liés par un contrat de travail à durée déterminée de moins de 3 mois) tandis que l'A.M.I. assume le paiement du solde du salaire garanti.

### **03 : INCAPACITE NON PROFESSIONNELLE TOTALEMENT INDEMNISEE PAR L'A.M.I.**

L'indemnisation totalement prise en charge par l'A.M.I. concerne essentiellement les incapacités qui se prolongent au-delà de la période totalement ou partiellement indemnisée par l'employeur, c'est-à-dire en principe au-delà du 30e jour d'incapacité.

### **04 : ACCIDENT DE TRAVAIL OU SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL**

En cas d'accident du travail ou sur le chemin du travail, l'employeur paie au travailleur, à titre d'avance, la rémunération habituelle pendant les 30 premiers jours d'absence, mais il est ensuite remboursé par sa compagnie d'assurances pour chaque jour civil d'incapacité à concurrence de 90 % du salaire quotidien moyen brut plafonné du travailleur.

### **05 : MALADIE PROFESSIONNELLE**

En cas de maladie professionnelle, l'employeur paie au travailleur, à titre d'avance, la rémunération habituelle pendant les 30 premiers jours d'absence, mais il est ensuite remboursé par le Fonds des Maladies Professionnelles (F.M.P.).

### **06 : CONGES DE MATERNITE, DE PATERNITE, D'ADOPTION, D'ALLAITEMENT ET D'ECARTEMENT**

Le congé de maternité dure en principe 15 semaines. Son indemnisation est entièrement à charge de l'A.M.I. Ce congé n'est pas fondé sur un état d'incapacité ; la travailleuse bénéficie de ce congé en raison du seul fait de la grossesse et de l'accouchement, alors même qu'elle serait capable de travailler pendant tout ou partie de cette période. La loi ajoute qu'indépendamment du congé de maternité, l'exécution du contrat est également suspendue lorsque la travailleuse enceinte ou qui allaite son enfant se voit interdire temporairement l'exécution de certains travaux et que l'employeur n'a pas la possibilité de lui procurer un travail de remplacement. En cas d'hospitalisation d'une durée supérieure à 7 jours ou de décès de la mère, le père de l'enfant peut épuiser le solde du repos postnatal à la place de la mère. Chaque travailleur, homme ou femme, a droit à un congé d'adoption pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte pour une durée de maximum 4 et 6 semaines (selon que l'enfant a plus ou moins de trois ans). Dans cette hypothèse, l'employeur doit payer la rémunération complète pendant les trois premiers jours. Pour les jours suivants, une allocation est versée à charge de l'A.M.I.

### **07 : CONGES LEGAUX**

La durée des vacances annuelles dont la rémunération est prise en charge (in)directement par l'employeur, est fixée au prorata du nombre de journées de travail effectif et assimilé que comporte l'exercice de vacances, à savoir l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées. Elle ne peut excéder un maximum de quatre semaines, soit 20 jours ouvrables en régime de 5 jours de travail par semaine, à épuiser obligatoirement au cours de l'année de vacances.

### **08 : JOURS FERIES LEGAUX**

Les jours fériés rémunérés par l'employeur sont fixés par la loi et correspondent à 10 jours d'absence obligatoire par année civile.

### **09 : CONGES EXTRALEGAUX**

Les congés extralégaux, rémunérés par l'employeur, recouvrent l'ensemble des absences auxquelles le travailleur a droit sur la base d'une décision prise au niveau de la commission paritaire dont il relève ou au plan de l'entreprise. Il s'agit, par exemple, des jours fériés complémentaires, des congés régionaux (fêtes locales, ...), des "ponts", des congés de grade et/ou d'ancienneté, des jours de vacances supplémentaires, etc.

### **10 : CONGES DE CIRCONSTANCE**

La loi autorise le travailleur à s'absenter du travail à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles et en cas de comparution en justice

et ce, pour une durée qui varie selon les circonstances. Ces absences, plus communément appelées «petits chômages», sont rémunérées par l'employeur.

#### **11 : CONGE-EDUCATION PAYE**

Il s'agit de congés accordés au travailleur pour lui permettre de suivre des formations pendant ou en dehors des heures normales de travail. Ces congés sont payés par l'employeur aux échéances habituelles. Toutefois, il peut en obtenir le remboursement auprès du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale. Le nombre d'heures de congé remboursables est égal au nombre d'heures de présence aux cours, mais est cependant limité à certains plafonds qui varient en fonction de la nature de la formation suivie et du nombre d'heures de cours coïncidant avec l'horaire de travail. La rémunération remboursable, majorée des charges sociales patronales, est également plafonnée.

#### **12 : CHOMAGE PAYE PAR L'EMPLOYEUR**

En cas d'accident technique empêchant la poursuite du travail dans l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer le travailleur pendant les 7 premiers jours civils à dater du jour de l'accident. L'employeur est également tenu d'assurer le paiement de la rémunération lorsqu'il ne respecte pas les formalités relatives à la mise en chômage temporaire de ses ouvriers ou lorsque la journée de travail doit être interrompue pour cause d'intempéries.

#### **13 : CHOMAGE NON PAYE PAR L'EMPLOYEUR**

Cette notion recouvre le chômage temporaire, c'est-à-dire les absences en raison d'intempéries, pour raisons économiques, à la suite de la survenance d'un cas de force majeure ou encore pour des raisons techniques et qui ne rentrent pas dans la définition reprise à la rubrique 12 ci-avant. Moyennant le respect d'un certain nombre de conditions, ces absences sont indemnisées par l'ONEm.

#### **14 : GRÈVE ET LOCK-OUT**

Dans ces hypothèses, l'employeur est dispensé, en principe, de rémunérer les travailleurs qui ne fournissent pas de prestations. Dans certains cas, les travailleurs peuvent bénéficier d'une indemnisation à charge de leur organisation syndicale ou de l'ONEm.

#### **15 : ACTIVITE SYNDICALE**

Cette notion recouvre les absences des travailleurs afin de leur permettre d'exercer leur mandat syndical. Ces absences sont en principe rémunérées (in)directement par l'employeur.

#### **16 : CREDIT-TEMPS**

Cette rubrique couvre plus largement les absences en raison d'une interruption de carrière, les congés thématiques et les absences pour des raisons impérieuses (maximum 10 jours non rémunérés par an). Actuellement, le système du crédit-temps, de la diminution de carrière d'un cinquième temps et de la réduction des prestations de travail à un mi-temps remplace l'ancien système de l'interruption de la carrière professionnelle. Sauf exceptions, les bénéficiaires de ces trois mesures perçoivent des allocations à charge de l'ONEm.

#### **17 : ABSENCE NON REMUNEREE ET NON ASSIMILEE**

Cette rubrique couvre les absences justifiées (par exemple, les congés sans solde) ou injustifiées.

#### **18 : REPOS COMPENSATOIRE RTT**

Il s'agit du repos payé par l'employeur ou par un fonds de sécurité d'existence financé par l'employeur, et dont le travailleur bénéficie afin de respecter, sur une base annuelle, la durée maximum du temps de travail applicable dans l'entreprise.

#### **19 : ABSENCE NON REMUNEREE, MAIS ASSIMILEE**

Cette rubrique couvre les absences qui ne sont pas reprises dans les rubriques précédentes, par exemple, les absences pour accomplir son devoir civique, le rappel sous les armes, l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction de juré à un procès d'assises ou encore l'accomplissement d'un stage ou la participation à certaines formations, etc.

#### **20 : PRESTATIONS**

Cette rubrique couvre l'ensemble des prestations effectivement fournies, quel que soit le régime de travail des travailleurs concernés.

### 3. Méthodologie

Les 19 rubriques énumérant les absences ont ensuite été regroupées en 5 groupes distincts en fonction de la variable « coût » :

	<b>COÛT</b>
A	Absence totalement rémunérée ou financée par l'employeur = coût employeur
A*	Absence rémunérée partiellement par l'employeur et partiellement par la collectivité = coût employeur + coût collectivité
B	Absence non rémunérée par l'employeur, mais prise en charge par la collectivité = coût collectivité
B*	Absence non rémunérée par l'employeur, mais prise en charge sous certaines conditions par la collectivité = coût partiel collectivité
C	Absence non rémunérée et non assimilée = aucun coût ni pour l'employeur, ni pour la collectivité.

En résumé :

TYPOLOGIE	PRISE EN CHARGE DU COÛT SALARIAL		PRISE EN CHARGE DE L'ASSIMILATION	
	EMPLOYEUR	COLLECTIVITE	EMPLOYEUR	COLLECTIVITE
A	Oui	Non	Oui	Non
A*	Partielle	Partielle	Partielle	Partielle
B	Non	Oui	Non	Oui
B*	Non	Oui	Non	Partielle
C	Non	Non	Non	Non

L'assimilation signifie que même si l'absence n'est pas rémunérée, elle est néanmoins prise en compte pour les différents régimes de la sécurité sociale ainsi que dans le cadre d'autres réglementations (vacances annuelles, calcul de la prime de fin d'année, ...).

Autrement dit, l'absence au travail est déclinée selon les regroupements suivants :

Heures non prestées <i>Rubriques 1 à 19</i>	Heures rémunérées totalement ou partiellement par l'employeur	Coût pour l'employeur <i>Groupes A et A*</i>
	Heures partiellement ou non rémunérées par la collectivité	Coût pour la collectivité <i>Groupes A*, B et B*</i>
		Aucun coût <i>Groupe C</i>

Les 19 rubriques et les 5 groupes d'absences au travail ainsi déterminés ont ensuite été analysés suivant différents critères :

- le sexe du travailleur ;
- le statut du travailleur ;
- le sexe du travailleur croisé avec le statut du travailleur ;
- l'âge du travailleur ;
- le sexe du travailleur croisé avec l'âge du travailleur ;
- la taille de l'entreprise ;
- le secteur d'activité.

### 4. 1. Généralités

L'analyse mesure les taux d'absence de 71.984 travailleurs<sup>4</sup> entre le 1er juillet 2006 et le 30 juin 2007. Par ailleurs, une comparaison est réalisée avec l'analyse effectuée l'année précédente qui mesurait les taux d'absence de 72.833 travailleurs<sup>5</sup> entre le 1er juillet 2005 et le 30 juin 2006.

Ces analyses déterminent ainsi le profil moyen des travailleurs, en excluant ceux qui ont quitté l'entreprise au cours d'un des quatre trimestres de la période de référence.

Elles reflètent la situation moyenne de tous les travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel, quelle que soit la durée de leur contrat durant la période observée, mais pour autant que le travailleur ait été inscrit dans l'entreprise le dernier jour d'un des quatre trimestres de référence.

Elles couvrent l'ensemble des heures prestées et non prestées par les travailleurs pour autant qu'elles aient été déclarées par les employeurs.

#### A. CONSTAT

*Sur les deux périodes étudiées, l'ensemble des travailleurs est en moyenne présent durant trois quarts de l'année et absent le quart restant.*

Toutefois, on constate que le pourcentage des prestations fournies pendant la période 2006-2007 est en légère augmentation par rapport à la période précédente. Parallèlement, les absences sont en légère diminution.

<sup>4</sup>Soit le total de l'échantillon brut de 73.714 travailleurs diminué des apprentis, des étudiants et des prépensionnés.

<sup>5</sup>Soit le total de l'échantillon brut de 74.638 travailleurs diminué des apprentis, des étudiants et des prépensionnés.

### RÉPARTITION DES PRÉSENCES ET DES ABSENCES AU TRAVAIL

Rubrique	Groupe	Description	% de l'ouvrable	
			2005 - 2006	2006 - 2007
20		Prestations	75,51 %	75,66 %
1 à 19		Absences, dont:	24,49 %	24,34 %
7	A	Congés légaux	6,20 %	6,21 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,51 %	4,62 %
8	A	Jours fériés légaux	3,39 %	3,40 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	2,14 %	1,75 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,83 %	1,90 %
16	B*	Crédit-temps	1,45 %	1,50 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,31 %	1,36 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,84 %	0,90 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,70 %	0,68 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,64 %	0,65 %
9	A	Congés extralégaux	0,57 %	0,58 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,30 %
14	B	Grève et lock-out	0,16 %	0,02 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,15 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,13 %	0,12 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,09 %	0,07 %
15	A	Activité syndicale	0,07 %	0,08 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,02 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,001 %

#### B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

##### • Le temps *ouvrable* : 100 %

Le temps *ouvrable* est composé du total des absences et de l'ensemble des prestations effectives, soit un total de 100 %.

Pour rappel, les absences déclarées par les employeurs couvrent toutes les situations pendant lesquelles un travailleur ne preste pas.

Ainsi, pour la période 2006-2007, le total des absences s'élève à 24,34 % (contre 24,49 % pour la période 2005-2006), et l'ensemble des prestations effectives à 75,66 % (contre 75,51 % pour la première période).

##### • Le temps *prestable* : 90,39 %

Pour rappel, le temps *prestable* correspond au temps ouvrable diminué des absences obligatoires constituées par les vacances annuelles légales (maximum 4 semaines par an) et les jours fériés légaux (maximum 10 jours par an).

Le temps *prestable* de la période 2006-2007 est en légère diminution puisqu'il s'élève à 90,39 % contre 90,41 % pour la première période.

L'étude de ces deux types d'absences (congrés et jours fériés légaux) indique que, conformément à l'analyse précédente :

- la cause d'absence la plus importante reste imputable aux congrés légaux, évalués à 6,21 % du temps *ouvrable* (contre 6,20 % en 2005-2006).
- les jours fériés, quant à eux, représentent une absence évaluée à 3,40 % du temps *ouvrable* (contre 3,39 %).

Au total, pour la période 2006-2007, les congrés légaux et les jours fériés équivalent à une absence correspondant à 9,61 % du temps *ouvrable* (au lieu de 9,59 % pour la période 2005-2006).

En ce qui concerne le poids de ces deux types d'absences par rapport au total des absences, on constate qu'elles représentent en 2006-2007 25,51 % pour les congrés légaux et 13,97 % pour les jours fériés, soit un total de 39,48 %. Le poids de ces absences croît donc puisqu'il passe de 39,16 % à 39,48 %.

• **Le temps presté : 75,66 %**

Le temps *presté* est obtenu selon le schéma suivant :

Période étudiée	2005-2006	2006-2007
Temps ouvrable	100 %	100 %
- Congés et jours fériés légaux	-9,59 %	-9,61 %
= Temps prestable	= 90,41 %	= 90,39 %
- Autres absences	-14,90 %	-14,73 %
= Temps presté	= 75,51 %	= 75,66 %

Le temps *presté* augmente légèrement par rapport à la période 2005-2006, ce qui résulte de l'essor économique enregistré au cours de la période 2006-2007.

Entre ces deux périodes, on constate une grande stabilité dans les principales causes d'absences non obligatoires qui sont essentiellement imputables aux incapacités de travail et aux absences liées à la maternité ou à l'adoption.

Toutefois, si on examine les absences prises individuellement, on enregistre certaines fluctuations. Ainsi :

- les **incapacités de travail non professionnelles** connaissent un léger accroissement (elles représentent 6,82 % contre 6,64 % du temps *ouvrable*) et renforcent leur première place en tant que cause d'absence au travail puisqu'elles dépassent en importance les absences obligatoires constituées respectivement par les vacances annuelles légales (6,21 %) et les jours fériés légaux (3,40 %) ;
- les **incapacités de travail professionnelles**, constituées des accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail (0,65 %) ainsi que des maladies professionnelles (<de 0,01 %) connaissent une très légère progression puisqu'elles s'élèvent à 0,65 % du temps *ouvrable* (contre 0,64 %) ;
- les absences liées à **la maternité ou à l'adoption** correspondent à 0,68 % du temps *ouvrable*. Elles sont en légère diminution de 0,70 % à 0,68 %.

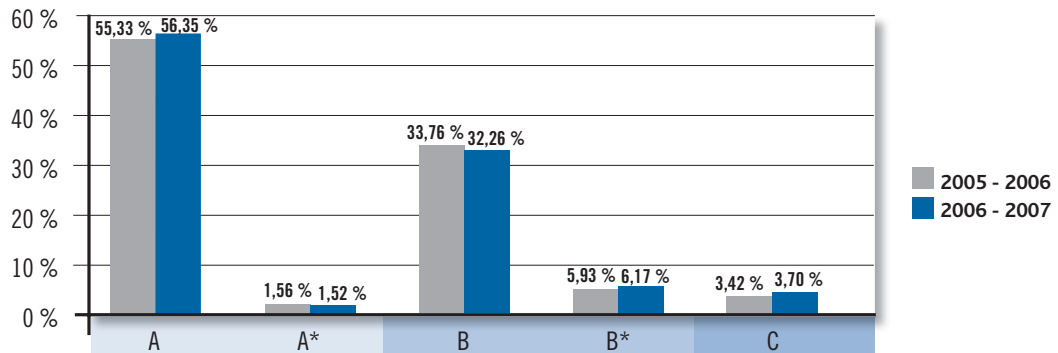
Pour la période 2006-2007, le cumul de ces trois types d'absences représente 8,15 % du temps *ouvrable* et leur part s'élève à 33,48 % du total des absences. Pour 2005-2006, elles s'élevaient respectivement à 7,98 % du temps *ouvrable* et à 32,59 % du total des absences.

Les autres causes d'absence sont principalement imputables au chômage temporaire (1,75 %), aux interruptions de carrière (1,50 %) et aux repos compensatoires octroyés dans le cadre de réductions du temps de travail (1,36 %).

On épinglera la diminution du pourcentage relatif au chômage temporaire qui passe de 2,14 % à 1,75 % en 2006-2007, corollaire à la croissance de l'activité économique soutenue de cette période.

### C. COUT DES ABSENCES

#### LE COÛT DES ABSENCES



- A= Absence totalement rémunérée ou financée par l'employeur = coût employeur
- A\*= Absence rémunérée partiellement par l'employeur et partiellement par la collectivité = coût employeur + coût collectivité
- B= Absence non rémunérée par l'employeur, mais prise en charge par la collectivité = coût collectivité
- B\*= Absence non rémunérée par l'employeur, mais prise en charge sous certaines conditions par la collectivité = coût partiel collectivité
- C= Absence non rémunérée et non assimilée = aucun coût ni pour l'employeur, ni pour la collectivité

- Totalemment ou partiellement rémunérées par l'employeur
- Non rémunérées par l'employeur, mais entraînant un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation
- N'entraînant ni de coût direct pour l'employeur ni de coût pour la collectivité

Selon la classification des absences retenues, au cours de la période 2006-2007, en moyenne 57,87 % des absences sont totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur ; 38,43 % des absences ne sont pas rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité par l'application des mécanismes d'assimilation, et seulement 3,70 % des absences n'entraînent ni de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité.

Par rapport à la période précédente 2005-2006, on remarque que le coût des absences supporté par l'employeur augmente puisqu'il passe de 56,89 % à 57,87 %, soit une augmentation de près d'1 %. Cette situation induit une diminution du coût supporté par la collectivité (39,69 % à 38,43 %). Ce résultat s'explique essentiellement par la diminution du chômage temporaire qui est pris en charge pratiquement entièrement par la collectivité.

Les absences n'entraînant pas de coût direct pour l'entreprise ou la collectivité sont limitées à moins de 4 %. Il s'agit des absences non rémunérées et non assimilées, qu'elles soient justifiées ou non (par exemple, le congé sans solde ou les absences injustifiées).

L'absence de coût direct n'exclut cependant pas la nécessité de compenser l'absence par le recours aux heures supplémentaires, au travail intérimaire, au recrutement, ..., autant de solutions qui représentent un coût indirect parfois considérable pour l'entreprise.

## 4.2. Sexe

## ABSENCES AU TRAVAIL : HOMMES/FEMMES

	Hommes		Femmes	
	2005-2006	2006-2007	2005-2006	2006-2007
Maladie professionnelle	0,0004 %	0,00 %	0,002 %	0,002 %
Chômage payé par l'employeur	0,03 %	0,03 %	0,02 %	0,02 %
Activité syndicale	0,09 %	0,09 %	0,05 %	0,06 %
Congé-éducation payé	0,09 %	0,07 %	0,08 %	0,07 %
Absence non rémunérée mais assimilée	0,16 %	0,13 %	0,07 %	0,11 %
Congés de circonstance	0,16 %	0,16 %	0,13 %	0,14 %
Grève et lock-out	0,22 %	0,03 %	0,07 %	0,01 %
Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,32 %	0,33 %	0,26 %	0,26 %
Congés extralégaux	0,59 %	0,61 %	0,53 %	0,54 %
Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,82 %	0,86 %	0,36 %	0,34 %
Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,11 %	0,11 %	1,63 %	1,57 %
Absence non rémunérée et non assimilée	0,81 %	0,93 %	0,88 %	0,85 %
Repos compensatoire RTT	1,70 %	1,75 %	0,71 %	0,75 %
Crédit-temps	0,59 %	0,69 %	2,82 %	2,78 %
Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,62 %	1,68 %	2,15 %	2,24 %
Chômage non payé par l'employeur	3,00 %	2,48 %	0,76 %	0,61 %
Jours fériés légaux	3,48 %	3,48 %	3,25 %	3,28 %
Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,21 %	4,19 %	4,98 %	5,30 %
Congés légaux	6,42 %	6,43 %	5,85 %	5,86 %
<b>Total</b>	<b>24,41 %</b>	<b>24,06 %</b>	<b>24,60 %</b>	<b>24,78 %</b>

## A. CONSTAT

Les chiffres révèlent une grande stabilité en ce qui concerne le volume d'absence au travail : en effet, aucune différence significative n'est observée entre les hommes (24,06 %) et les femmes (24,78 %) même si l'écart tend à croître légèrement par rapport à l'étude précédente (respectivement 24,41 % et 24,60 %). Par contre, la nature de leurs absences reste fort différente.

## B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

Les deux premières causes d'absence au travail restent identiques chez les hommes et chez les femmes. Il s'agit des **congés légaux** et des **incapacités de travail non professionnelles** qui progressent tant chez les hommes (52,49 % au lieu de 51,50 %) que chez les femmes (55,13 % au lieu de 53,82 %) par rapport au total des absences.

## 4. Observations

Les **absences obligatoires** restent un peu plus importantes chez les hommes (vacances annuelles = 6,43 % au lieu de 6,42 % et jours fériés = 3,48 % inchangé, soit un total de 9,91 % au lieu de 9,90 %) que chez les femmes (vacances annuelles = 5,86 % au lieu de 5,85 % et jours fériés = 3,28 % au lieu de 3,25 %, soit un total de 9,14 % au lieu de 9,10 %).

Cette différence qui s'explique notamment par le fait que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes que chez les hommes, tend à diminuer en raison d'une plus grande stabilité de l'emploi constatée au cours de la période 2006-2007.

La première cause d'absence non obligatoire qui est imputable aux incapacités de travail et aux absences liées à la maternité, nous amène aux constats suivants :

- les **incapacités de travail non professionnelles** par rapport au temps ouvrable progressent chez les hommes (6,20 % contre 6,15 %) et encore davantage chez les femmes (7,80 % contre 7,39 %) ;
- les absences liées à **la maternité** enregistrent une légère diminution (1,57 % contre 1,63 %) alors que la participation des hommes sous la forme des congés de paternité et d'adoption est stabilisée à 0,11 % par rapport au temps ouvrable ;
- les **accidents du travail** ou sur le chemin du travail concernent toujours davantage les hommes (0,86 % contre 0,82 %) que les femmes (0,34 % contre 0,36 %) et les écarts entre les sexes tendent à s'accroître.

En ce qui concerne les autres absences, le **chômage temporaire** indemnisé par l'ONEm recule considérablement, davantage chez les hommes (2,48 % contre 3,00 %) que chez les femmes (0,61 % contre 0,76 %). Cette tendance reflète la bonne santé de l'économie belge au cours de la période 2006-2007.

Les absences liées au **crédit-temps** progressent chez les hommes (0,69 % contre 0,59 %) alors qu'elles subissent un léger tassement chez les femmes (2,78 % contre 2,82 %).

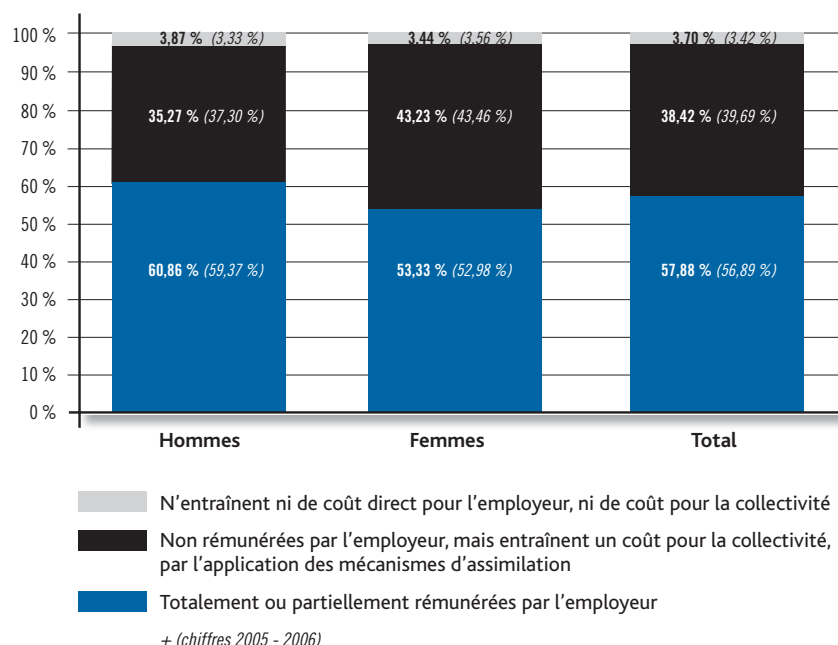
La même tendance se dégage en ce qui concerne les absences non rémunérées et non assimilées (congés sans solde).

Les absences pour faits de **grève et de lock-out** s'effondrent tant chez les hommes (0,03 % contre 0,22 %) que chez les femmes (0,01 % contre 0,07 %). Cette chute brutale s'explique par le fait que d'importants mouvements de grève organisés contre le Pacte de solidarité entre les générations se sont déroulés au cours de la période ayant fait l'objet de l'analyse précédente (2005-2006).

Un dernier constat, inquiétant, fait apparaître un recul du **congé-éducation payé** tant chez les hommes (0,07 % contre 0,09 %) que chez les femmes (0,07 % contre 0,08 %), malgré la volonté affichée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008 de renforcer la formation au sein des entreprises.

## C. COÛT DES ABSENCES

## LE COÛT DES ABSENCES SELON LE SEXE



Le coût, à charge de l'entreprise, des absences des femmes (53,33 % contre 52,98 %) reste moins important que celui des hommes (60,86 % contre 59,37 %), mais il progresse alors que les coûts à charge de la collectivité diminuent tant chez les hommes (35,27 % contre 37,30 %) que chez les femmes (43,23 % contre 43,46 %).

Cette évolution est liée à la nature des absences dont certaines sont totalement prises en charge par l'employeur (par exemple, les vacances annuelles et les jours fériés) ou partiellement (par exemple le congé-éducation payé) tandis que les autres sont exclusivement à charge de la collectivité (par exemple, le congé de maternité ou l'interruption de carrière).

L'évolution constatée au niveau des coûts reflète donc l'évolution constatée au niveau de la nature des absences.

Quant aux absences non rémunérées et qui n'entraînent aucun coût pour la collectivité, on relève qu'elles augmentent pour les hommes (3,87 % contre 3,33 %) alors qu'elles diminuent chez les femmes (3,44 % contre 3,56 %).

## 4. Observations

### 4.3. Statut

#### ABSENCES AU TRAVAIL : OUVRIERS/EMPLOYÉS

	Ouvriers		Employés	
	2005-2006	2006-2007	2005-2006	2006-2007
Maladie professionnelle	0,002 %	0,002 %	0,00 %	0,00 %
Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,04 %
Activité syndicale	0,12 %	0,13 %	0,02 %	0,02 %
Congé-éducation payé	0,11 %	0,09 %	0,06 %	0,04 %
Absence non rémunérée mais assimilée	0,23 %	0,23 %	0,01 %	0,01 %
Congés de circonstance	0,16 %	0,15 %	0,15 %	0,15 %
Grève et lock-out	0,26 %	0,04 %	0,05 %	0,01 %
Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,57 %	0,59 %	0,00 %	0,00 %
Congés extralégaux	0,54 %	0,55 %	0,59 %	0,62 %
Accident de travail et sur le chemin du travail	1,04 %	1,08 %	0,21 %	0,21 %
Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,44 %	0,36 %	0,98 %	1,01 %
Absences non rémunérées et non assimilées	1,06 %	1,13 %	0,59 %	0,66 %
Repos compensatoire RTT	1,66 %	1,71 %	0,94 %	1,00 %
Crédit-temps	1,18 %	1,23 %	1,74 %	1,78 %
Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,98 %	2,08 %	1,67 %	1,71 %
Chômage non payé par l'employeur	4,07 %	3,37 %	0,07 %	0,07 %
Jours fériés légaux	3,36 %	3,31 %	3,43 %	3,49 %
Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	6,21 %	6,26 %	2,68 %	2,90 %
Congés légaux	6,21 %	6,22 %	6,18 %	6,20 %
<b>Total</b>	<b>29,24 %</b>	<b>28,53 %</b>	<b>19,41 %</b>	<b>19,95 %</b>

#### A. CONSTAT

*En moyenne, il se confirme que les ouvriers (28,53 %) sont davantage absents que les employés (19,95 %).*

Ce constat s'explique par plusieurs raisons qui sont détaillées ci-après.

Toutefois, nous pouvons dès à présent relever qu'il existe des causes de suspension de l'exécution du contrat qui sont propres aux ouvriers, notamment le régime de chômage temporaire en cas d'accident technique, d'intempéries et de manque de travail résultant de causes économiques.

Par rapport à l'étude précédente, nous pouvons également relever que le taux d'absence chez les ouvriers (28,53 % contre 29,24 %) diminue alors qu'il augmente chez les employés (19,95 % contre 19,41 %).

## B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

Les **incapacités de travail non professionnelles** restent la première cause d'absence au travail chez les ouvriers et elles sont même en progression (8,93 % contre 8,76 %) alors qu'elles ne constituent que la deuxième cause d'absence chez les employés, même si, pour ces derniers, elles sont également en augmentation (4,61 % contre 4,35 %).

Par contre, les deux types d'absences obligatoires restent pratiquement stables :

- les **vacances annuelles** représentent 6,22 % (contre 6,21 %) du temps ouvrable chez les ouvriers et 6,20 % (contre 6,18 %) chez les employés ;
- les **jours fériés** connaissent cependant une différence plus sensible puisqu'ils s'élèvent à 3,31 % (contre 3,36 %) chez les ouvriers alors que, chez les employés, ils représentent 3,49 % (contre 3,43 %).

Au total, pour ces deux types d'absence, on enregistre une légère diminution chez les ouvriers (9,53 % contre 9,57 %) par rapport au temps ouvrable alors que l'on constate une progression chez les employés (9,69 % contre 9,61 %) si on compare les deux périodes.

En ce qui concerne les incapacités de travail non professionnelles, les différences entre les deux statuts sont très marquées :

- la part des incapacités de courte durée est plus importante chez les ouvriers (2,67 % contre 2,55 %) que chez les employés (1,71 % contre 1,67 %) et cette tendance s'accroît pour les incapacités de longue durée où elle atteint 6,26 % (contre 6,21 %) chez les ouvriers et 2,90 % (contre 2,68 %) chez les employés.
- au total, les incapacités non professionnelles qui sont presque deux fois plus importantes chez les ouvriers (8,93 % contre 8,76 %) que chez les employés (4,61 % contre 4,35 %), sont en progression, davantage marquée chez les employés.

Les absences résultant d'un **accident de travail** ou survenu sur le chemin du travail affectent cinq fois plus les ouvriers (1,08 % contre 1,04 %) que les employés (0,21 % inchangé). Si elles restent stables pour les employés, elles connaissent une légère augmentation de 0,04 % chez les ouvriers.

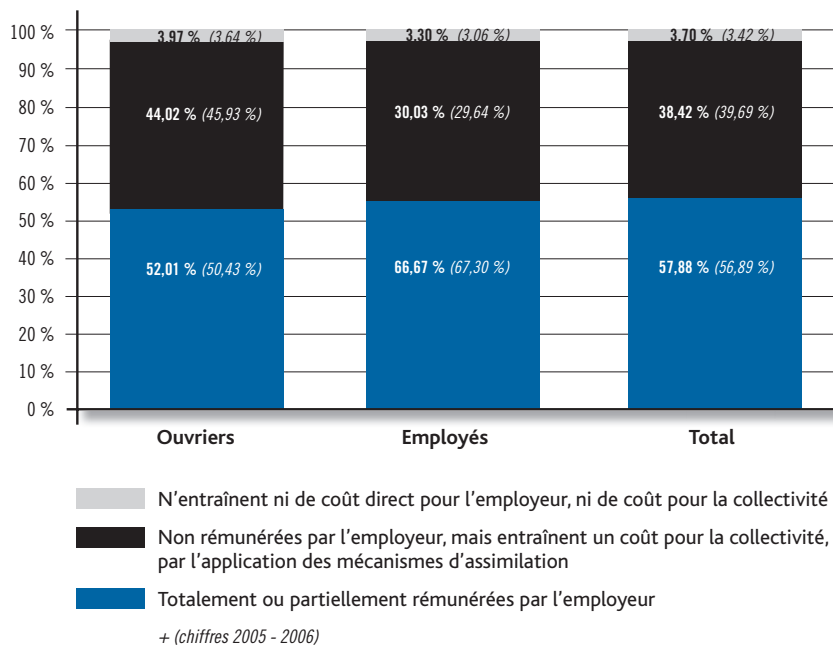
Curieusement, les absences liées à la **maternité** diminuent chez les ouvrières (0,36 % contre 0,44 %) alors qu'elles progressent chez les employées (1,01 % contre 0,98 %) où elles sont presque trois fois plus élevées.

L'analyse des autres types d'absence révèle que :

- le **chômage temporaire** connaît une importante diminution chez les ouvriers (3,37 % contre 4,07 %) alors qu'il reste anecdotique chez les employés (0,07 % inchangé), ce qui s'explique par le fait que ces derniers ne peuvent qu'exceptionnellement recourir à ce type de suspension du contrat de travail ;
- les **interruptions de carrière** progressent dans les deux statuts puisqu'elles s'élèvent à 1,23 % (contre 1,18 %) chez les ouvriers et à 1,78 % (contre 1,74 %) chez les employés ;
- après les manifestations dirigées contre le Pacte de solidarité, la paix sociale semble rétablie puisque les absences liées aux faits de **grève** chutent de 0,26 % à 0,04 % chez les ouvriers et de 0,05 % à 0,01 % chez les employés ;
- s'il est deux fois plus utilisé par les ouvriers que par les employés, le **congé-éducation** payé enregistre cependant une diminution tant chez les ouvriers (0,09 % contre 0,11 %) que chez les employés (0,04 % contre 0,06 %).

### C. COUT DES ABSENCES

#### LE COÛT DES ABSENCES SELON LE STATUT



Le coût, à charge de l'entreprise, des absences des ouvriers (52,01 % contre 50,43 %) est nettement inférieur à celui des employés (66,67 % contre 67,30 %), mais l'écart entre les deux statuts diminue légèrement par rapport à l'étude précédente.

Il y a plusieurs explications à ce constat :

- la loi organise différemment l'indemnisation des travailleurs en incapacité de travail non professionnelle. Si, de façon générale, l'employeur supporte seul le salaire garanti pour les 30 premiers jours de maladie des employés, par contre, pour les ouvriers, l'A.M.I. prend le relais dès le 15e jour d'absence. Cette situation est renforcée par le fait que les incapacités de longue durée, prises en charge entièrement par l'A.M.I. concernent essentiellement les ouvriers (68,34 % contre 71,25 %) et relativement peu les employés (31,66 % contre 28,75 %).
- la suspension de l'exécution du travail par le recours au chômage temporaire indemnisé par l'ONEm en cas d'accident technique, d'intempéries ou pour des raisons économiques n'est autorisée que pour les seuls ouvriers. Ce type d'absences explique à lui seul 11,81 % (contre 13,91 %) du total des absences des ouvriers.

Inversement, le coût des absences à charge de la collectivité connaît une diminution chez les ouvriers (44,02 % contre 45,93 %) alors qu'il enregistre une légère augmentation chez les employés (30,03 % contre 29,64 %).

Quant aux absences non rémunérées et qui n'entraînent aucun coût pour la collectivité, elles sont en augmentation de façon pratiquement égale tant chez les ouvriers (3,97 % contre 3,64 %) que chez les employés (3,30 % contre 3,06 %).

## 4.4. Croisement statut-sexe

## ABSENCES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR STATUT

Rubrique	Groupe	Description	Pourcentage de l'ouvrable									
			2005-2006					2006-2007				
			Total	Ouvriers		Employés		Total	Ouvriers		Employés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
20		Prestations	75,51 %	71,34 %	69,07 %	82,81 %	78,63 %	75,66 %	72,31 %	68,86 %	82,22 %	78,22 %
1 à 19		Absences, dont:	24,49 %	28,66 %	30,93 %	17,19 %	21,37 %	24,34 %	27,69 %	31,14 %	17,78 %	21,78 %
7	A	Congés légaux	6,20 %	6,44 %	5,54 %	6,37 %	6,01 %	6,21 %	6,44 %	5,55 %	6,43 %	6,01 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,51 %	5,42 %	8,55 %	2,14 %	3,16 %	4,62 %	5,32 %	9,17 %	2,23 %	3,47 %
8	A	Jours fériés légaux	3,39 %	3,43 %	3,15 %	3,58 %	3,30 %	3,40 %	3,3 %	3,07 %	3,64 %	3,37 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	2,14 %	4,75 %	2,06 %	0,04 %	0,10 %	1,75 %	3,89 %	1,75 %	0,06 %	0,07 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,83 %	1,81 %	2,48 %	1,31 %	1,98 %	1,90 %	1,89 %	2,66 %	1,33 %	2,04 %
16	B*	Crédit-temps	1,45 %	0,54 %	3,06 %	0,67 %	2,69 %	1,50 %	0,65 %	3,04 %	0,76 %	2,65 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,31 %	2,00 %	0,67 %	1,18 %	0,72 %	1,36 %	2,01 %	0,77 %	1,31 %	0,75 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,84 %	0,99 %	1,28 %	0,51 %	0,67 %	0,90 %	1,11 %	1,20 %	0,62 %	0,69 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,70 %	0,12 %	1,38 %	0,10 %	1,76 %	0,68 %	0,1 %	1,14 %	0,11 %	1,77 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,64 %	1,17 %	0,64 %	0,22 %	0,21 %	0,65 %	1,22 %	0,65 %	0,23 %	0,19 %
9	A	Congés extralégaux	0,57 %	0,54 %	0,56 %	0,67 %	0,52 %	0,58 %	0,55 %	0,54 %	0,7 %	0,54 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,51 %	0,77 %	0,00 %	0,00 %	0,30 %	0,52 %	0,79 %	0,00 %	0,01 %
14	B	Grève et lock-out	0,16 %	0,31 %	0,13 %	0,07 %	0,03 %	0,02 %	0,04 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,16 %	0,17 %	0,18 %	0,12 %	0,15 %	0,15 %	0,17 %	0,18 %	0,13 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,13 %	0,24 %	0,21 %	0,02 %	0,01 %	0,12 %	0,19 %	0,33 %	0,02 %	0,01 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,09 %	0,11 %	0,14 %	0,07 %	0,05 %	0,07 %	0,08 %	0,12 %	0,05 %	0,04 %
15	A	Activité syndicale	0,07 %	0,12 %	0,14 %	0,03 %	0,01 %	0,08 %	0,12 %	0,16 %	0,04 %	0,01 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,02 %	0,00 %	0,03 %	0,02 %	0,02 %	0,02 %	0,00 %	0,05 %	0,03 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,001 %	0,006 %	0,000 %	0,000 %	0,001 %	0,000 %	0,006 %	0,000 %	0,000 %

## A. CONSTAT

Si l'on croise les données relatives au statut avec celles relatives au sexe des travailleurs, on constate que

**Les employés masculins (82,22 % contre 82,81 % en 2005-2006) restent les champions du présentisme à l'inverse des ouvrières (68,86 % contre 69,07 %).**

Si on compare la situation des hommes et des femmes, sous statut ouvrier et employé, on constate que seule la présence au travail des ouvriers masculins s'est améliorée par rapport à l'étude précédente (72,31 % contre 71,34 %).

Les écarts sont plus nets lorsqu'on analyse la situation sous l'angle du statut plutôt que sous celui du sexe comme l'illustre le tableau supra.

### B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

Les absences obligatoires constituées **des vacances annuelles** et **des jours fériés légaux** représentent 8,62 % (contre 8,69 %) du temps ouvrable chez les ouvrières pour s'élever à 10,07 % (contre 9,95 %) chez les employés.

Si on constate que le volume moyen de ces absences est systématiquement moindre chez les femmes que chez les hommes, par contre, on peut relever qu'il tend à baisser chez les ouvriers et à augmenter chez les employés, tous sexes confondus.

Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer ce phénomène, notamment le fait que le travail à temps partiel et les régimes d'interruption de carrière connaissent davantage de succès chez les femmes que chez les hommes, ce qui a pour effet de diminuer le volume des congés et des jours fériés légaux.

On peut également considérer que la stabilité d'emploi concerne davantage les employés que les ouvriers plus exposés aux emplois précaires et à la mobilité professionnelle.

Par contre, le taux des absences liées aux **incapacités de travail non professionnelles** connaît d'importantes variations puisqu'il s'élève, par rapport au temps ouvrable, à 3,56 % (contre 3,45 % en 2005-2006) chez les employés pour culminer à 12,62 % chez les ouvrières (contre 11,80 %).

A l'exception des ouvriers masculins (7,73 % contre 7,74 %), toutes les autres catégories de travailleurs, en particulier les femmes, connaissent un accroissement des absences résultant des incapacités de travail non professionnelles par rapport à l'étude précédente. Les raisons de ce phénomène s'expliquent notamment par la nature des postes occupés respectivement par les hommes et les femmes ainsi que par la motivation et le stress qu'ils engendrent.

Une évolution marquante par rapport à l'étude précédente concerne la diminution sensible du **chômage temporaire** indemnisé par l'ONEm qui concerne pratiquement toutes les catégories de travailleurs, tous sexes confondus, mais en particulier les ouvriers (3,89 % contre 4,75 %) et les ouvrières (1,75 % contre 2,06 %).

Les **accidents de travail** ou sur le chemin du travail touchent davantage les employés (0,23 % contre 0,22 %) que les employées (0,19 % contre 0,21 %). Par ailleurs, ils frappent deux fois plus les ouvriers (1,22 % contre 1,17 %) que les ouvrières (0,65 % contre 0,64 %), ce qui s'explique par le fait que les hommes travaillent davantage dans des métiers présentant des risques physiques (par exemple, le transport, la construction, ...).

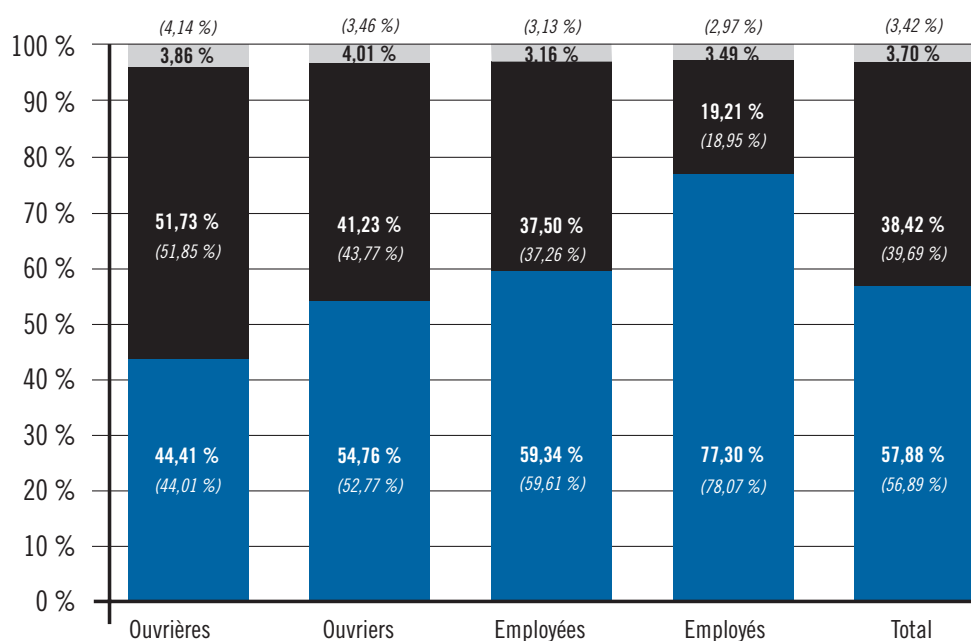
Les absences liées à **la maternité** connaissent une diminution sensible chez les ouvrières (1,14 % contre 1,38 %) alors qu'elles sont en très légère augmentation chez les employées (1,77 % contre 1,76 %). Les congés de paternité et d'adoption dont bénéficient les hommes, suivent logiquement une tendance analogue.

En ce qui concerne les **interruptions de carrière**, on relève une évolution analogue entre les deux périodes, à la hausse, chez les hommes, quel que soit le statut (ouvriers : 0,65 % contre 0,54 % et employés : 0,76 % contre 0,67 %), et la même évolution, mais à la baisse, chez les femmes, également quel que soit leur statut (ouvrières : 3,04 % contre 3,06 % et employées : 2,65 % contre 2,69 %). Par contre, l'écart entre les sexes tend à diminuer puisqu'on enregistre une progression sensible chez les hommes alors qu'on constate une légère diminution chez les femmes, tous statuts confondus, par rapport à l'étude précédente.

Le bénéfice des **repos compensatoires** accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail augmente de façon variable pour toutes les catégories de travailleurs quelque soit leur sexe. Il est toutefois plus important pour les ouvriers (2,01 % contre 2,00 %) que pour les employés (1,31 % contre 1,18 %) ou que pour les ouvrières (0,77 % contre 0,67 %) ou que pour les employées (0,75 % contre 0,72 %). L'augmentation des repos compensatoires révèle une plus grande stabilité d'emploi. La même évolution est constatée en ce qui concerne les congés extra-légaux sauf pour les ouvrières pour lesquelles on enregistre une légère diminution (0,54 % contre 0,56 %) par rapport à l'étude précédente.

## C. COUT DES ABSENCES

## LE COÛT DES ABSENCES SELON LE SEXE ET LE STATUT



- N'entraînent pas de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité
- Non rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation
- Totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur

+ (chiffres 2005 - 2006)

Le coût des absences au travail des employés est essentiellement à charge des entreprises (77,30 % contre 78,07 %), même si son importance diminue légèrement alors que celui des ouvrières (44,41 % à charge de l'employeur contre 44,01 %) incombe essentiellement à la collectivité, mais il tend à augmenter par rapport à l'étude précédente.

Par contre, le coût des absences des ouvriers à charge des entreprises s'est fortement accru (54,76 % contre 52,77 %). Inversement, celui des employées a légèrement baissé (59,34 % contre 59,61 %).

La prise en charge par la collectivité d'une part importante des absences des ouvriers trouve ici sa confirmation quelque soit le sexe des travailleurs, même si le constat révèle un glissement de ces coûts vers l'entreprise.

Quant aux absences non rémunérées et qui n'entraînent aucun coût pour la collectivité, on constate une inversion de tendance : elles augmentent sensiblement chez les hommes (ouvriers : 4,01 % contre 3,46 % et employés : 3,49 % contre 2,97 %) alors qu'elles diminuent ou restent stables chez les femmes (ouvrières : 3,86 % contre 4,14 % et employées : 3,16 % contre 3,13 %).

## 4. Observations

### 4.5. Age

#### ABSENCES AU TRAVAIL SELON L'ÂGE

Rubrique	Groupe	Description	Pourcentage de l'ouvrable									
			2005 - 2006					2006 - 2007				
			Total	<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64	Total	<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64
20		Prestations	75,51 %	80,89 %	77,06 %	74,42 %	64,91 %	75,66 %	81,49 %	77,32 %	74,15 %	63,85 %
1 à 19		Absences, dont:	24,49 %	19,11 %	22,94 %	25,58 %	35,09 %	24,34 %	18,51 %	22,68 %	25,85 %	36,15 %
7	A	Congés légaux	6,20 %	4,37 %	6,33 %	6,53 %	5,81 %	6,21 %	4,48 %	6,38 %	6,55 %	5,70 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,51 %	1,32 %	2,60 %	5,77 %	15,42 %	4,62 %	1,42 %	2,72 %	5,90 %	16,39 %
8	A	Jours fériés légaux	3,39 %	3,32 %	3,46 %	3,43 %	2,92 %	3,40 %	3,35 %	3,48 %	3,41 %	2,92 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	2,14 %	3,03 %	2,19 %	2,01 %	1,53 %	1,75 %	2,50 %	1,75 %	1,72 %	1,27 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,83 %	1,77 %	1,91 %	1,77 %	1,50 %	1,90 %	1,78 %	1,99 %	1,86 %	1,51 %
16	B*	Crédit-temps	1,45 %	0,22 %	1,18 %	1,50 %	4,02 %	1,50 %	0,19 %	1,14 %	1,81 %	4,26 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,31 %	1,16 %	1,31 %	1,43 %	1,17 %	1,36 %	1,14 %	1,34 %	1,54 %	1,27 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,84 %	1,43 %	0,85 %	0,67 %	0,59 %	0,90 %	1,52 %	0,92 %	0,70 %	0,58 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,70 %	1,05 %	1,05 %	0,01 %	0,00 %	0,68 %	0,87 %	1,03 %	0,01 %	0,00 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,64 %	0,59 %	0,65 %	0,62 %	0,62 %	0,65 %	0,55 %	0,65 %	0,067 %	0,69 %
9	A	Congés extralégaux	0,57 %	0,24 %	0,49 %	0,77 %	0,73 %	0,58 %	0,23 %	0,51 %	0,81 %	0,81 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,22 %	0,28 %	0,36 %	0,26 %	0,30 %	0,27 %	0,30 %	0,35 %	0,27 %
14	B	Grève et lock-out	0,16 %	0,12 %	0,16 %	0,19 %	0,11 %	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,2 %	0,01 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,10 %	0,15 %	0,16 %	0,17 %	0,15 %	0,08 %	0,15 %	0,17 %	0,20 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,13 %	0,08 %	0,13 %	0,13 %	0,10 %	0,12 %	0,05 %	0,13 %	0,13 %	0,12 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,09 %	0,07 %	0,10 %	0,08 %	0,03 %	0,07 %	0,06 %	0,08 %	0,06 %	0,02 %
15	A	Activité syndicale	0,07 %	0,01 %	0,07 %	0,10 %	0,07 %	0,08 %	0,01 %	0,08 %	0,10 %	0,07 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %	0,03 %	0,02 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %	0,03 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,000 %	0,000 %	0,001 %	0,008 %	0,001 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,008 %

#### A. CONSTAT

*Le temps presté décroît avec l'âge. Ce constat est valable pour les deux périodes étudiées.*

#### B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

De manière générale, les absences augmentent avec l'âge. Ainsi, ces absences passent de 18,51 % (contre 19,11 %) chez les jeunes de moins de 25 ans à 36,15 % (contre 35,09 %) chez les travailleurs entre 55 et 64 ans.

Les deux premières causes d'absence au travail sont, pour l'ensemble des travailleurs et pour les deux périodes étudiées, les **congés légaux** et les **jours fériés légaux**. De manière plus précise, elles représentent par rapport au temps ouvrable 7,83 % (contre 7,69 %) du total des absences pour les travailleurs de moins de 25 ans ; 9,86 % (contre 9,79 %) pour les travailleurs entre 25 et 44 ans ; 9,96 % (inchangé) pour les travailleurs entre 45 et 54 ans, et 8,62 % (contre 8,73 %) pour les travailleurs entre 55 et 64 ans. On remarque donc qu'elles sont les plus élevées dans la tranche de 45 à 54 ans, et les moins élevées chez les travailleurs de moins de 25 ans qui sont probablement davantage confrontés à la précarité de l'emploi et à la mobilité professionnelle.

Les absences relatives aux **incapacités professionnelles**, aux **incapacités non professionnelles** et aux absences liées à la **maternité** augmentent avec l'âge, pour culminer chez les travailleurs de 55 à 64 ans (18,86 % contre 17,80 %). Elles sont très largement imputables aux incapacités non professionnelles de longue durée.

Plus précisément, les incapacités non professionnelles représentent 3,47 % (contre 3,31 %) chez les travailleurs de moins de 25 ans et 18,17 % chez les travailleurs entre 55 et 64 ans (contre 17,18 %). On observe cependant que les incapacités non professionnelles de courte durée, totalement ou partiellement à charge de l'employeur, sont plus importantes dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans (2,29 % contre 2,19 %) pour diminuer ensuite progressivement et s'établir à 1,78 % (contre 1,76 %) chez les travailleurs de 55 à 64 ans. Par contre, l'évolution inverse est constatée en ce qui concerne les incapacités professionnelles de longue durée, totalement prises en charge par l'A.M.I. : 1,42 % contre 1,32 % chez les jeunes de moins de 25 ans et 16,39 % (contre 15,42 %) chez les travailleurs de 55 à 64 ans.

Logiquement, toute absence liée à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'allaitement ou à l'écartement du travail est moindre, voire inexistante, chez les travailleurs de plus de 54 ans. Le taux de ce type d'absence est le plus important chez les travailleurs entre 25 ans et 44 ans (1,03 %), suivis par les jeunes de moins de 25 ans (0,87 %), mais il enregistre une diminution au cours de la période 2006-2007 pour ces deux tranches d'âge.

On remarque également que les absences pour cause d'accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail augmentent avec l'âge (de 0,55 % à 0,69 % contre 0,59 % à 0,62 %).

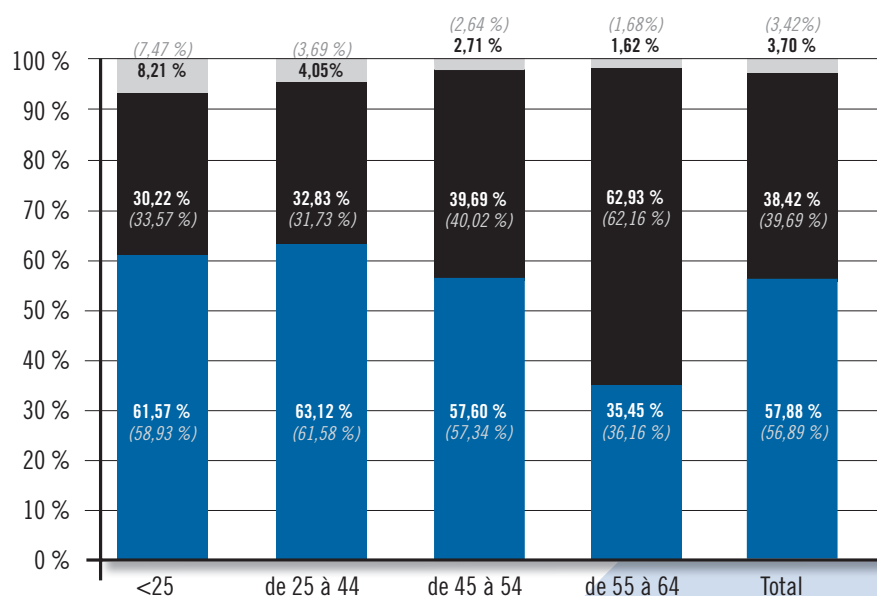
Les absences pour cause de **crédit-temps** sont très importantes et progressent encore chez les travailleurs entre 55 et 64 ans (4,26 % des absences contre 4,02 % en 2005-2006). Ceci démontre le succès de ces mesures chez les travailleurs en fin de carrière en tant qu'alternatives à la prépension suite à licenciement.

Les **absences qui ne sont ni rémunérées, ni assimilées**, existent principalement chez les travailleurs de moins de 25 ans (1,52 % contre 1,43 %) pour diminuer ensuite de façon constante jusqu'à l'âge de la pension. Cette situation résulte du fait que le droit aux congés extra-légaux croît parallèlement avec l'âge des travailleurs.

Le **congé-éducation** payé enregistre une chute dans toutes les tranches d'âge par rapport à la période 2005-2006.

## C. COÛT DES ABSENCES

### LE COÛT DES ABSENCES SELON L'ÂGE



- N'entraînent ni de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité
- Non rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation
- Totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur

+ (chiffres 2005 - 2006)

## 4. Observations

Le coût le plus important pour l'employeur, qu'il soit total ou partiel, est imputable aux travailleurs de 25 à 44 ans avec un taux s'élevant à 63,12 %. Ce coût décroît avec l'âge puisqu'il passe à 35,45 % dans la tranche d'âge des travailleurs de 55 à 64 ans.

Cette situation résulte du fait que les absences de courte durée et rémunérées directement par l'employeur sont plus importantes dans les tranches d'âge les plus basses alors que les absences à charge de la collectivité, notamment les incapacités de longue durée, se retrouvent davantage dans les tranches d'âge les plus élevées. En effet, la collectivité supporte une part importante des absences des travailleurs de 55 à 64 ans (62,93 %). Par contre, ce coût pour la collectivité est le plus faible pour les jeunes travailleurs de moins de 25 ans (30,22 %) et il augmente ensuite progressivement jusqu'à la tranche des 55 à 64 ans.

Les absences non rémunérées et non assimilées qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité, s'élèvent à 8,21 % chez les jeunes de moins de 25 ans qui sollicitent davantage ce type d'absence, pour diminuer ensuite progressivement et s'établir à 1,62 % chez les travailleurs de 55 à 64 ans.

### 4.6. Croisement sexe-âge

#### ABSENCES VENTILÉES PAR SEXE ET PAR ÂGE

2005 - 2006			Pourcentage de l'ouvrable								
			Total	Hommes				Femmes			
Rubrique	Groupe	Description		<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64	<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64
20		Prestations	75,51 %	79,43 %	77,47 %	74,15 %	65,65 %	83,19 %	76,42 %	74,84 %	63,55 %
1 à 19		Absences, dont:	24,49 %	20,57 %	22,53 %	25,85 %	34,35 %	16,81 %	23,58 %	25,16 %	36,45 %
7	A	Congés légaux	6,20 %	4,73 %	6,57 %	6,70 %	5,98 %	3,79 %	5,95 %	6,27 %	5,50 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,51 %	1,04 %	2,09 %	5,32 %	15,89 %	1,77 %	3,40 %	6,47 %	14,54 %
8	A	Jours fériés légaux	3,39 %	3,50 %	3,56 %	3,49 %	3,01 %	3,05 %	3,31 %	3,33 %	2,75 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	2,14 %	4,66 %	3,16 %	2,65 %	1,92 %	0,47 %	0,69 %	1,03 %	0,80 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,83 %	1,55 %	1,69 %	1,57 %	1,43 %	2,10 %	2,26 %	2,08 %	1,64 %
16	B*	Crédit-temps	1,45 %	0,03 %	0,29 %	0,94 %	1,91 %	0,50 %	2,55 %	2,37 %	7,93 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,31 %	1,66 %	1,71 %	1,83 %	1,38 %	0,38 %	0,69 %	0,81 %	0,77 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,84 %	1,49 %	0,80 %	0,64 %	0,60 %	1,33 %	0,92 %	0,74 %	0,57 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,70 %	0,09 %	0,17 %	0,01 %	0,00 %	2,58 %	2,42 %	0,01 %	0,01 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,64 %	0,86 %	0,86 %	0,75 %	0,71 %	0,18 %	0,32 %	0,43 %	0,46 %
9	A	Congés extralégaux	0,57 %	0,25 %	0,51 %	0,80 %	0,79 %	0,21 %	0,47 %	0,73 %	0,63 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,26 %	0,32 %	0,37 %	0,26 %	0,17 %	0,23 %	0,36 %	0,27 %
14	B	Grève et lock-out	0,16 %	0,16 %	0,22 %	0,26 %	0,14 %	0,04 %	0,07 %	0,08 %	0,05 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,11 %	0,19 %	0,15 %	0,11 %	0,07 %	0,10 %	0,18 %	0,28 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,13 %	0,09 %	0,18 %	0,16 %	0,12 %	0,07 %	0,07 %	0,10 %	0,08 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,09 %	0,07 %	0,11 %	0,08 %	0,02 %	0,07 %	0,08 %	0,08 %	0,05 %
15	A	Activité syndicale	0,07 %	0,00 %	0,09 %	0,11 %	0,07 %	0,02 %	0,04 %	0,08 %	0,07 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,02 %	0,03 %	0,03 %	0,03 %	0,00 %	0,01 %	0,02 %	0,03 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,000 %	0,000 %	0,001 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,022 %

2006 - 2007			Pourcentage de l'ouvrable								
Rubrique	Groupe	Description	Total	Hommes				Femmes			
				<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64	<25	de 25 à 44	de 45 à 54	de 55 à 64
20		Prestations	75,66 %	80,13 %	77,96 %	74,21 %	64,41 %	83,71 %	76,33 %	74,05 %	62,87 %
1 à 19		Absences, dont:	24,34 %	19,87 %	22,04 %	25,79 %	35,59 %	16,29 %	23,67 %	25,95 %	37,13 %
7	A	Congés légaux	6,21 %	4,80 %	6,63 %	6,73 %	5,87 %	3,96 %	6,00 %	6,27 %	5,39 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,62 %	16,39 %	1,18 %	2,09 %	5,22 %	17,06 %	1,82 %	3,69 %	6,96 %
8	A	Jours fériés légaux	3,40 %	3,50 %	3,57 %	3,46 %	2,99 %	3,12 %	3,33 %	3,34 %	2,82 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	1,75 %	3,80 %	2,65 %	2,26 %	1,55 %	0,37 %	0,52 %	0,86 %	0,78 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,90 %	1,62 %	1,75 %	1,66 %	1,42 %	2,05 %	2,36 %	2,18 %	1,68 %
16	B*	Crédit-temps	1,50 %	0,07 %	0,33 %	1,24 %	2,14 %	0,38 %	2,39 %	2,72 %	7,98 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,36 %	1,59 %	1,75 %	1,93 %	1,50 %	0,39 %	0,71 %	0,94 %	0,85 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,90 %	1,68 %	0,91 %	0,74 %	0,63 %	1,26 %	0,9 %	0,64 %	0,50 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,68 %	0,08 %	0,17 %	0,01 %	0,00 %	2,17 %	2,34 %	0,00 %	0,00 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,65 %	0,76 %	0,88 %	0,82 %	0,87 %	0,20 %	0,31 %	0,42 %	0,38 %
9	A	Congés extralégaux	0,58 %	0,23 %	0,53 %	0,84 %	0,88 %	0,23 %	0,48 %	0,76 %	0,67 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,33 %	0,33 %	0,36 %	0,31 %	0,16 %	0,25 %	0,33 %	0,21 %
14	B	Grève et lock-out	0,02 %	0,02 %	0,04 %	0,02 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,10 %	0,19 %	0,14 %	0,13 %	0,05 %	0,10 %	0,22 %	0,33 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,12 %	0,06 %	0,14 %	0,13 %	0,11 %	0,04 %	0,11 %	0,14 %	0,14 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,07 %	0,06 %	0,08 %	0,06 %	0,02 %	0,05 %	0,08 %	0,07 %	0,03 %
15	A	Activité syndicale	0,08 %	0,00 %	0,10 %	0,12 %	0,07 %	0,01 %	0,05 %	0,08 %	0,08 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,03 %	0,03 %	0,00 %	0,02 %	0,03 %	0,04 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,021 %

### A. CONSTAT

*Si l'on croise les données relatives au sexe avec celles relatives à l'âge des travailleurs, on constate que le temps presté est le plus important chez les femmes de moins de 25 ans (83,71 %) et le plus faible chez les femmes entre 55 et 64 ans (62,87 %). Par ailleurs, tous sexes confondus, le taux d'absence croît avec l'âge du travailleur.*

Le constat est identique à celui de la période précédente (83,19 % pour les femmes de moins de 25 ans et 63,55 % pour les femmes entre 55 à 64 ans).

### B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

Le constat selon lequel le temps presté diminue avec l'âge du travailleur, est valable tant chez les hommes que chez les femmes et ce, quelle que soit la période de référence envisagée.

#### TAUX D'ABSENCE PAR RAPPORT AU TEMPS OUVRABLE

Tranche d'âge	<25 ans		entre 25 et 44 ans		entre 45 et 54 ans		entre 55 et 64 ans	
	2005 - 2006	2006 - 2007	2005 - 2006	2006 - 2007	2005 - 2006	2006 - 2007	2005 - 2006	2006 - 2007
Hommes	20,57 %	19,87 %	22,53 %	22,04 %	25,85 %	25,79 %	34,35 %	35,59 %
Femmes	16,81 %	16,29 %	23,58 %	23,67 %	25,16 %	25,95 %	36,45 %	37,13 %

Les absences obligatoires qui sont constituées par les **vacances annuelles** et les **jours fériés légaux**, sont, pour les deux périodes étudiées, plus importantes chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la tranche d'âge envisagée. Ce constat peut s'expliquer par un recours accru au travail à temps partiel et à l'interruption de carrière qui connaissent davantage de succès chez les femmes, en particulier dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans (7,98 %).

Les **incapacités non professionnelles** de courte durée dont le coût est supporté totalement ou partiellement par l'employeur, sont plus importantes chez les femmes que chez les hommes, quel que soit leur âge. Par contre, les incapacités non professionnelles de longue durée dont le coût est supporté par la collectivité, sont moins importantes chez les femmes par rapport aux hommes dans la tranche d'âge de 55 à 64 ans (15,22 % contre 17,06 % pour les hommes), mais elles restent supérieures dans les autres tranches d'âge.

Les absences pour cause d'**incapacité professionnelle** (accidents du travail et assimilés) sont systématiquement plus nombreuses chez les hommes (en particulier dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans : 0,88 % contre 0,86 %) que chez les femmes, quelle que soit la tranche d'âge envisagée, mais l'écart tend à diminuer avec l'âge.

Les absences liées à la **maternité** ont un impact sur les deux premières tranches d'âge (moins de 25 ans et entre 25 et 44 ans). Elles représentent 2,17 % (contre 2,58 %) du temps ouvrable dans la première tranche et 2,34 % (contre 2,42 %) dans la deuxième tranche. Logiquement, plus on avance dans l'âge, plus les absences liées à la maternité deviennent inexistantes.

En ce qui concerne le **crédit-temps**, chez les hommes, ce sont les travailleurs de 55 à 64 ans qui y recourent le plus. Ce constat est également valable pour les femmes avec la nuance qu'il est près de quatre fois plus important chez les travailleuses avec un taux d'absence de 7,98 % contre 2,14 % chez les travailleurs.

Le **chômage temporaire** indemnisé par l'ONEm décroît avec l'âge chez les hommes alors que le phénomène inverse se produit chez les femmes, à l'exception de la tranche d'âge la plus élevée. Il existe par ailleurs d'autres différences entre les femmes et les hommes. Ainsi, le taux d'absence est dix fois plus

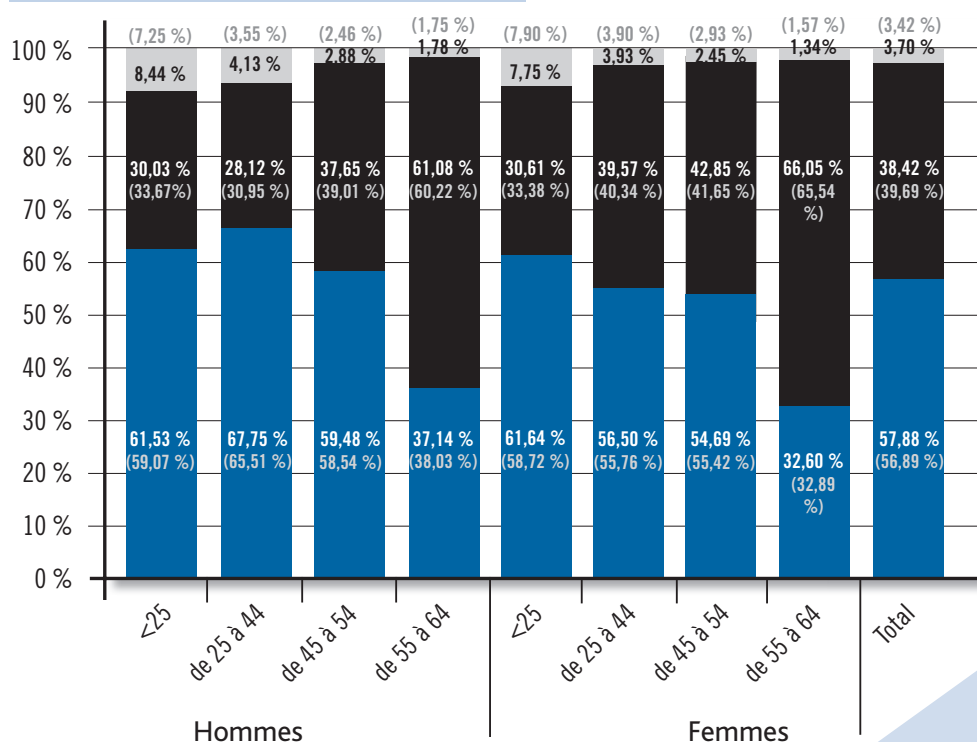
élevé chez les jeunes travailleurs de moins de 25 ans (3,80 %) que chez les travailleuses (0,37 %) relevant de la même tranche d'âge. Par rapport à la période précédente, le chômage temporaire diminue tant chez les hommes que chez les femmes et ce, dans toutes les tranches d'âge.

Les absences dues aux jours de **repos compensatoires** octroyés dans le cadre des réductions du temps de travail sont les plus importantes chez les hommes, et spécifiquement chez les hommes entre 45 et 54 ans, avec un taux de 1,93 % (contre 1,83 %) qui se justifie, notamment, par le fait que l'on rencontre ce type d'absences davantage dans les secteurs à prédominance manuelle où, par principe, il y a plus d'hommes que de femmes. Ce taux s'élève à 0,94 % pour les femmes de la même tranche d'âge.

Les absences pour cause de **grève** sont également plus élevées chez les hommes, en particulier chez les hommes de 25 à 44 ans avec un taux de 0,04 % (contre 0,22 %), même si une diminution manifeste de ce type d'absence est constatée entre les deux périodes.

### C. COÛT DES ABSENCES

#### LE COÛT DES ABSENCES SELON LE SEXE ET L'ÂGE



- N'entraînent ni de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité
- Non rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation
- Totalemment ou partiellement rémunérées par l'employeur

+ (chiffres 2005 - 2006)

Les absences des hommes de 25 à 44 ans (67,75 %) et celles des femmes de moins de 25 ans (61,64 %) entraînent le coût le plus élevé pour l'entreprise.

Par contre, les absences des hommes qui relèvent de la tranche d'âge de 55 à 64 ans (61,08 %) et celles des femmes qui relèvent de la même tranche d'âge (66,05 %), sont les plus coûteuses pour la collectivité. Inversement et contrairement aux idées reçues, les absences des hommes (37,14 %) et des femmes (32,60 %) de cette dernière tranche d'âge représentent un coût relativement modeste pour les entreprises.

## 4. Observations

### 4.7. Taille

#### ABSENCES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Rubrique	Groupe	Description	Pourcentage de l'ouvrable				
			2005 - 2006				
			Total	de 0 à 19	de 20 à 49	de 50 à 99	100 et +
20		Prestations	75,51 %	77,96 %	75,71 %	75,28 %	73,46 %
1 à 19		Absences, dont:	24,49 %	22,04 %	24,29 %	24,72 %	26,54 %
7	A	Congés légaux	6,20 %	5,70 %	6,30 %	6,42 %	6,50 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,51 %	3,95 %	4,72 %	4,71 %	4,81 %
8	A	Jours fériés légaux	3,39 %	3,24 %	3,38 %	3,47 %	3,51 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	2,14 %	3,32 %	2,76 %	1,75 %	0,97 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,83 %	1,29 %	1,74 %	1,98 %	2,27 %
16	B*	Crédit-temps	1,45 %	0,88 %	1,13 %	1,26 %	2,13 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,31 %	0,77 %	1,00 %	1,19 %	1,95 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,84 %	1,11 %	0,83 %	0,76 %	0,64 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,70 %	0,69 %	0,81 %	1,00 %	0,58 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,64 %	0,53 %	0,71 %	0,82 %	0,64
9	A	Congés extralégaux	0,57 %	0,21 %	0,36 %	0,54 %	0,96 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,21 %	0,26 %	0,31 %	0,38 %
14	B	Grève et lock-out	0,16 %	0,02 %	0,05 %	0,16 %	0,32 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,09 %	0,12 %	0,11 %	0,23 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,13 %	0,02 %	0,04 %	0,09 %	0,26 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,09 %	0,02 %	0,04 %	0,08 %	0,17 %
15	A	Activité syndicale	0,07 %	0,00 %	0,01 %	0,05 %	0,17 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,00 %	0,02 %	0,01 %	0,04 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,001 %	0,005 %	0,000 %	0,000 %

Rubrique	Groupe	Description	Pourcentage de l'ouvrable				
			2006 - 2007				
			Total	de 0 à 19	de 20 à 49	de 50 à 99	100 et +
20		Prestations	75,66 %	77,87 %	76,20 %	75,43 %	73,57 %
1 à 19		Absences, dont:	24,34 %	22,13 %	23,80 %	24,57 %	26,43 %
7	A	Congés légaux	6,21 %	5,71 %	6,26 %	6,52 %	6,54 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	4,62 %	4,17 %	4,77 %	4,92 %	4,85 %
8	A	Jours fériés légaux	3,40 %	3,33 %	3,45 %	3,51 %	3,41 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	1,75 %	2,82 %	2,02 %	1,32 %	0,83 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1,90 %	1,35 %	1,84 %	2,02 %	2,36 %
16	B*	Crédit-temps	1,50 %	0,85 %	1,14 %	1,32 %	2,28 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1,36 %	0,86 %	0,98 %	1,26 %	2,00 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	0,90 %	1,21 %	0,92 %	0,75 %	0,67 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	0,68 %	0,64 %	0,83 %	1,04 %	0,54 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	0,65 %	0,62 %	0,74 %	0,71 %	0,63 %
9	A	Congés extralégaux	0,58 %	0,20 %	0,37 %	0,59 %	1,02 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	0,30 %	0,23 %	0,27 %	0,31 %	0,38 %
14	B	Grève et lock-out	0,02 %	0,00 %	0,00 %	0,02 %	0,05 %
10	A	Congés de circonstance	0,15 %	0,09 %	0,13 %	0,12 %	0,23 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	0,12 %	0,02 %	0,04 %	0,07 %	0,27 %
11	A*	Congé-éducation payé	0,07 %	0,02 %	0,03 %	0,05 %	0,13 %
15	A	Activité syndicale	0,08 %	0,00 %	0,01 %	0,04 %	0,19 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	0,02 %	0,00 %	0,02 %	0,01 %	0,05 %
5	B	Maladie professionnelle	0,001 %	0,000 %	0,004 %	0,000 %	0,000 %

## A. CONSTAT

*Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le taux des absences s'élève puisqu'il passe progressivement, au cours de la période 2006-2007, de 22,13 % dans les P.M.E de moins de 20 travailleurs à 26,43 % dans les grandes entreprises de 100 travailleurs et plus.*

Par rapport à la période 2005-2006, on constate une légère augmentation du taux des absences dans les petites entreprises puisqu'il passe de 22,04 % à 22,13 %. Par contre, ce taux diminue dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 20 travailleurs.

## B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

Le constat établi pour la période précédente reste inchangé. En effet, l'accroissement progressif du taux des absences en fonction de la taille de l'entreprise est confirmé pour la plupart des causes d'absences, avec les mêmes exceptions qui seront abordées ultérieurement et ce, même si les écarts enregistrés entre les entreprises selon leur taille tendent à diminuer légèrement.

L'analyse des deux types d'absences obligatoires confirme la tendance générale puisque :

- en ce qui concerne les **vacances annuelles**, le pourcentage d'absences qui s'établit à 5,71 % (contre 5,70 %) du temps ouvrable dans les P.M.E., progresse régulièrement pour atteindre 6,54 % (contre 6,50 %) dans les grandes entreprises ;
- en ce qui concerne les **jours fériés**, le pourcentage d'absences évolue de 3,33 % (contre 3,24 %) dans les P.M.E. pour s'établir à 3,41 % (contre 3,51 %) dans les grandes entreprises.

Au total, ces deux types d'absences varient donc entre 9,04 % (contre 8,94 %) et 9,95 % (contre 10,01 %) en fonction de la taille croissante de l'entreprise.

Le **même phénomène** se manifeste et même s'amplifie en ce qui concerne les **incapacités de travail** non professionnelles qui provoquent un taux d'absences s'élevant à 5,75 % (contre 5,45 %) dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs pour évoluer ensuite jusqu'à 7,59 % (contre 7,46 %) du temps ouvrable dans les grandes entreprises de 100 travailleurs ou plus. Cette tendance est valable que l'incapacité soit de courte ou de longue durée.

Pour les autres types d'absences, la tendance à l'accroissement progressif des taux d'absences en fonction de la taille de l'entreprise connaît cependant des exceptions qui révèlent quelques différences avec la précédente analyse. Ainsi :

- contrairement aux idées reçues, le taux des absences résultant des **accidents de travail** est le plus bas dans les petites entreprises occupant moins de 20 travailleurs (0,62 %) ; il augmente ensuite dans les P.M.E. entre 20 et 49 travailleurs (0,74 %) pour redescendre à 0,71 % dans les entreprises entre 50 et 99 travailleurs et s'établir à 0,63 % dans les grandes entreprises de 100 travailleurs et plus.

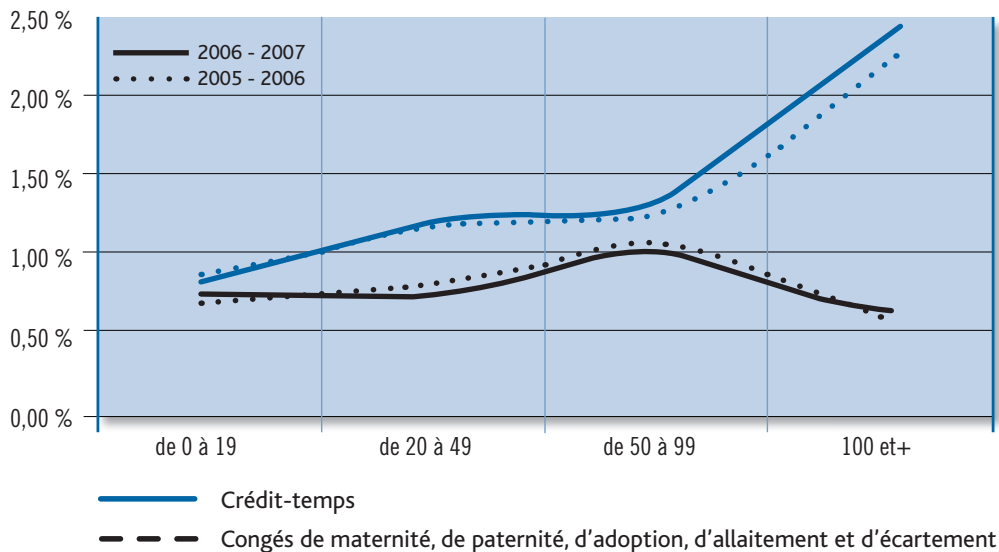
On remarque que, pour la période 2005-2006, les absences dues aux accidents de travail augmentaient progressivement selon la taille dans les entreprises jusqu'à 99 travailleurs (respectivement 0,53 %, 0,71 % et 0,82 %) pour redescendre dans les entreprises de plus de 100 travailleurs (0,64 %). Pour la période 2006-2007, les accidents de travail sont en augmentation dans les entreprises allant jusque 49 travailleurs, pour ensuite redescendre dans toutes les autres tailles d'entreprises ;

- les absences liées à la **maternité** progressent en fonction de la taille des entreprises respectivement à 0,64 % (contre 0,69 %), à 0,83 % (contre 0,81 %), puis à 1,04 % (contre 1,00 %), avant de redescendre à 0,54 % (contre 0,58 %) dans les grandes entreprises de 100 travailleurs et plus.

Ce phénomène contradictoire qui se traduit par des tendances à la hausse ou à la baisse selon la taille des entreprises, est d'autant plus curieux que ces deux types d'absences sont systématiquement déclarés par les employeurs puisqu'ils sont pris en charge par les compagnies d'assurances ou par l'assurance maladie-invalidité.

En ce qui concerne les autres absences, que constate-t-on à propos de l'**interruption de carrière** ? Majoritairement utilisée par les femmes (63,10 %), il apparaîtrait logique que son évolution suive celle du congé de maternité, c'est-à-dire qu'elle fléchisse dans les grandes entreprises ; or, c'est tout à fait le contraire qui se produit !

## INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CONGÉS DE MATERNITÉ



Pour expliquer ce phénomène, l'hypothèse avancée serait que l'interruption de carrière qui représente en moyenne 6,16 % (contre 5,92 % dans l'analyse précédente) du total des absences, constituerait un véritable outil de gestion du personnel dans les grandes entreprises (par exemple, dans le cadre de la réduction du volume de prestations en fin de carrière). Il semble également que le crédit-temps applicable aux travailleurs de 50 ans et plus constitue une alternative de plus en plus privilégiée à la prépension dont les conditions d'accès ont été rendues beaucoup plus sévères dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Le **congé-éducation** payé est essentiellement pratiqué dans les grandes entreprises (0,13 % contre 0,17 %) alors que son utilisation est marginale dans les petites entreprises de moins de 20 travailleurs (0,02 %, inchangé).

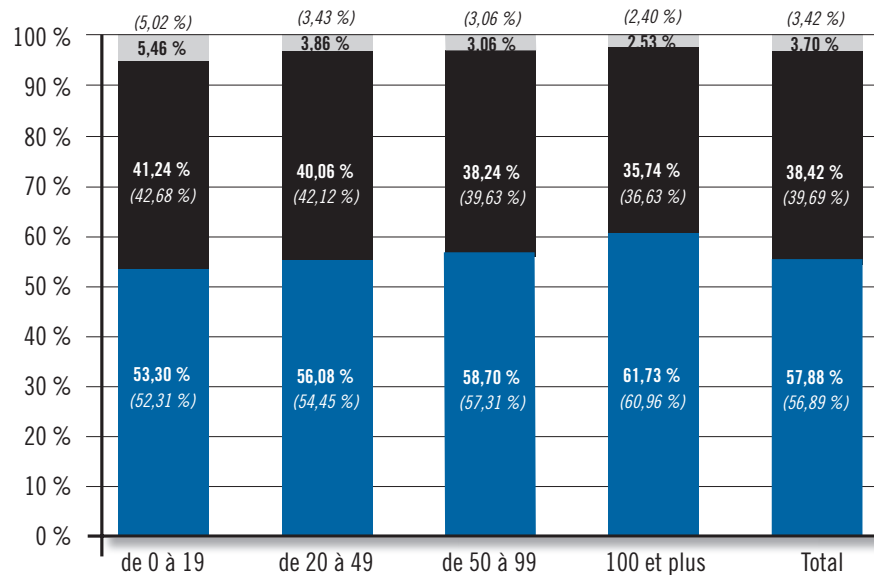
Les **congés extralégaux** augmentent progressivement avec la taille de l'entreprise (de 0,21 % à 0,96 % pour la période 2005-2006, et de 0,20 % à 1,02 % pour la période 2006-2007).

Par contre, le **chômage temporaire** diminue fortement en fonction de la taille de l'entreprise : il s'élève à 2,82 % (au lieu de 3,32 %) dans les entreprises de 1 à 19 travailleurs et à 0,83 % (contre 0,97 %) dans les entreprises de 100 travailleurs et plus. Une explication entre ces écarts considérables pourrait trouver sa source dans une flexibilité plus importante dans les grandes entreprises par rapport aux petites et ce, grâce à une plus grande souplesse dans la réaffectation des ressources internes.

Par ailleurs, comme mentionné dans le tableau repris avant le point A ci-dessus, la période 2006-2007 se caractérise par une augmentation presque générale des **absences non rémunérées et non assimilées** (principalement le congé sans solde) en particulier dans les petites entreprises.

### C. COÛT DES ABSENCES

LE COÛT DES ABSENCES SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE



- N'entraînent pas un coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité
- Non rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation
- Totement ou partiellement rémunérées par l'employeur

+ (chiffres 2005 - 2006)

Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les absences sont coûteuses car elles sont directement à charge de l'employeur, alors que le phénomène s'inverse en faveur des petites entreprises dans lesquelles les absences sont davantage prises en charge par la collectivité.

Par contre, dans les petites entreprises, les absences non rémunérées et non assimilées qui s'élèvent à 5,46 % (contre 5,02 %) du coût total théorique des absences, ne représentent en fait aucune charge financière pour l'employeur ou pour la collectivité alors que dans les grandes entreprises, ce taux est réduit à 2,53 % (contre 2,40 %).

## 4.8. Secteurs d'activité

## ABSENCES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Rubrique	Groupe	Description		Immobilier, location et services aux entreprises	Commerce Réparation	Hôtels et restaurants	Services collectifs, sociaux et personnels	Activités financières
20		Prestations	1	82,42 %	80,95 %	80,90 %	80,26 %	79,61 %
			2	82,63 %	81,40 %	81,33 %	80,23 %	80,64 %
1 à 19		Absence, dont:	1	17,58 %	19,05 %	19,10 %	19,74 %	20,39 %
			2	17,37 %	18,60 %	18,67 %	19,77 %	19,36 %
7	A	Congés légaux	1	5,15 %	6,32 %	5,35 %	5,61 %	6,84 %
			2	5,68 %	6,25 %	5,22 %	5,79 %	6,68 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	1	3,05 %	3,40 %	4,20 %	4,34 %	3,25 %
			2	2,67 %	3,31 %	4,06 %	4,18 %	2,95 %
8	A	Jours fériés légaux	1	3,45 %	3,40 %	2,71 %	3,15 %	3,51 %
			2	3,42 %	3,25 %	2,64 %	3,00 %	3,29 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	1	0,39 %	0,48 %	1,61 %	0,40 %	0,10 %
			2	0,36 %	0,49 %	1,56 %	0,58 %	0,05 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1	1,50 %	1,66 %	1,16 %	1,63 %	1,99 %
			2	1,54 %	1,61 %	1,23 %	1,62 %	1,81 %
16	B*	Crédit-temps	1	0,99 %	1,17 %	0,46 %	1,32 %	1,40 %
			2	0,88 %	1,05 %	0,51 %	1,36 %	1,49 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1	0,57 %	0,32 %	0,08 %	0,38 %	1,35 %
			2	0,45 %	0,32 %	0,05 %	0,39 %	1,08 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	1	0,87 %	0,63 %	1,76 %	0,94 %	0,37 %
			2	0,64 %	0,53 %	1,69 %	0,85 %	0,26 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	1	0,50 %	0,63 %	0,68 %	0,76 %	0,84 %
			2	0,62 %	0,69 %	0,80 %	0,85 %	1,07 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	1	0,34 %	0,46 %	0,56 %	0,48 %	0,14 %
			2	0,26 %	0,52 %	0,42 %	0,46 %	0,20 %
9	A	Congés extralégaux	1	0,38 %	0,25 %	0,08 %	0,38 %	0,44 %
			2	0,43 %	0,21 %	0,06 %	0,33 %	0,33 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	1	0,19 %	0,15 %	0,38 %	0,19 %	0,01 %
			2	0,16 %	0,16 %	0,34 %	0,19 %	0,00 %
14	B	Grève et lock-out	1	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
			2	0,07 %	0,02 %	0,01 %	0,02 %	0,01 %
10	A	Congés de circonstance	1	0,10 %	0,11 %	0,06 %	0,09 %	0,11 %
			2	0,10 %	0,11 %	0,07 %	0,09 %	0,10 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	1	0,01 %	0,02 %	0,01 %	0,01 %	0,00 %
			2	0,03 %	0,02 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
11	A*	Congé-éducation payé	1	0,03 %	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,02 %
			2	0,05 %	0,03 %	0,01 %	0,03 %	0,02 %
15	A	Activité syndicale	1	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %
			2	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	1	0,03 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,01 %
			2	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
5	B	Maladie professionnelle	1	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %
			2	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

1 Période 2006 - 2007

2 Période 2005 - 2006

## 4. Observations

Rubrique	Groupe	Description		Transports, entreposage et communications	Industries manufacturières	Santé et action sociale	Construction	Pourcentage moyen des secteurs analysés
20		Prestations	1	78,86 %	73,79 %	72,44 %	64,72 %	77,11 %
			2	79,60 %	73,71 %	72,27 %	61,50 %	75,44 %
1 à 19		Absence, dont:	1	21,14 %	26,21 %	27,56 %	35,28 %	22,89 %
			2	20,40 %	26,29 %	27,73 %	38,50 %	24,56 %
7	A	Congés légaux	1	6,08 %	6,97 %	5,93 %	5,88 %	6,01 %
			2	6,01 %	6,76 %	5,91 %	5,92 %	6,22 %
3	B	Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	1	3,84 %	4,33 %	6,60 %	6,36 %	4,37 %
			2	3,37 %	4,33 %	6,44 %	6,78 %	4,50 %
8	A	Jours fériés légaux	1	3,35 %	3,52 %	3,27 %	3,51 %	3,32 %
			2	3,31 %	3,63 %	3,27 %	3,49 %	3,39 %
13	B	Chômage non payé par l'employeur	1	0,56 %	1,41 %	0,64 %	10,86 %	1,83 %
			2	0,62 %	1,58 %	1,08 %	14,27 %	2,18 %
1	A	Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur	1	2,00 %	2,14 %	2,50 %	1,10 %	1,74 %
			2	1,87 %	2,04 %	2,39 %	0,98 %	1,84 %
16	B*	Crédit-temps	1	0,82 %	1,69 %	2,97 %	0,22 %	1,23 %
			2	0,89 %	1,45 %	3,11 %	0,22 %	1,46 %
18	A	Repos compensatoire RTT	1	0,37 %	2,41 %	0,65 %	3,43 %	1,06 %
			2	0,39 %	2,42 %	0,52 %	3,26 %	1,33 %
17	C	Absence non rémunérée et non assimilée	1	0,89 %	0,66 %	0,96 %	1,64 %	0,97 %
			2	0,92 %	0,61 %	1,08 %	1,43 %	0,81 %
6	B	Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement	1	0,44 %	0,34 %	1,76 %	0,19 %	0,68 %
			2	0,35 %	0,34 %	1,72 %	0,16 %	0,70 %
4	B	Accident de travail ou sur le chemin du travail	1	1,21 %	0,67 %	0,48 %	1,47 %	0,65 %
			2	1,19 %	0,67 %	0,50 %	1,29 %	0,64 %
9	A	Congés extralégaux	1	0,49 %	0,97 %	0,73 %	0,06 %	0,42 %
			2	0,41 %	0,92 %	0,72 %	0,04 %	0,56 %
2	A*	Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.)	1	0,38 %	0,39 %	0,33 %	0,39 %	0,27 %
			2	0,34 %	0,37 %	0,34 %	0,39 %	0,30 %
14	B	Grève et lock-out	1	0,07 %	0,05 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %
			2	0,11 %	0,40 %	0,03 %	0,10 %	0,16 %
10	A	Congés de circonstance	1	0,14 %	0,19 %	0,24 %	0,10 %	0,13 %
			2	0,15 %	0,20 %	0,21 %	0,11 %	0,16 %
19	B	Absence non rémunérée, mais assimilée	1	0,01 %	0,02 %	0,01 %	0,01 %	0,00 %
			2	0,03 %	0,02 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
11	A*	Congé-éducation payé	1	0,03 %	0,02 %	0,01 %	0,03 %	0,02 %
			2	0,05 %	0,03 %	0,01 %	0,03 %	0,02 %
15	A	Activité syndicale	1	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %
			2	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %
12	A	Chômage payé par l'employeur	1	0,03 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,01 %
			2	0,01 %	0,01 %	0,00 %	0,01 %	0,00 %
5	B	Maladie professionnelle	1	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %	0,000 %
			2	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

1 Période 2006 - 2007

2 Période 2005 - 2006

### A. CONSTAT<sup>6</sup>

*Le taux de présence au travail varie très fort selon les secteurs d'activité. Par ailleurs, entre les deux périodes étudiées, des évolutions sensibles se manifestent au sein des divers secteurs analysés.*

Le secteur de la construction connaît toujours le taux de présence le plus bas : 64,72 % (contre 61,50 % en 2005-2006), et ce taux de présence culmine toujours dans celui de l'immobilier et des services aux entreprises : 82,42 % (contre 82,63 %), même si ce dernier connaît un léger fléchissement à l'inverse de celui de la construction dans lequel ce taux enregistre une progression supérieure à 3 %.

<sup>6</sup> L'analyse de l'absence au niveau sectoriel n'a pas été effectuée pour les secteurs d'activité suivants : pêche, industries extractives, services domestiques, éducation et agriculture-chasse-sylviculture.

Une des conclusions tirées dans la précédente analyse reste toujours d'actualité. Ainsi, les secteurs où prédominent les prestations intellectuelles, connaissent un volume d'absences inférieur à celui qui existe dans les secteurs principalement axés sur les prestations manuelles.

De fortes variations existent également entre les secteurs d'activité en ce qui concerne l'importance et la nature des différentes absences.

## B. DE L'OUVRABLE AU PRESTE

L'analyse des deux types d'absences obligatoires fait apparaître d'importantes variations entre les secteurs d'activité. Ainsi :

- Par rapport à 2005-2006, la situation évolue puisque le secteur de l'industrie hôtelière qui connaissait le taux d'absence le plus bas en ce qui concerne les **congés légaux** (5,22 % contre 5,35 % en 2006-2007), est détrôné par le secteur de l'immobilier et des services aux entreprises qui passe de 5,68 % à 5,15 % en 2006-2007. Par contre, ce taux se renforce encore dans les industries manufacturières (6,97 % contre 6,76 % en 2005-2006) qui confortent ainsi leur première place.
- en ce qui concerne les **jours fériés légaux**, le secteur de l'industrie hôtelière connaît le plus faible taux d'absence avec un taux de 2,71 % contre 3,52 % dans les industries manufacturières. Il faut préciser que l'industrie hôtelière est caractérisée par des emplois de très courte durée et est soumise à d'importantes fluctuations saisonnières.

Si l'on compare l'évolution de ces deux types d'absences dans les différents secteurs d'activité analysés, on constate, sauf exceptions, une augmentation générale des absences obligatoires en 2006-2007, ce qui indique une plus grande stabilité d'emploi.

Les **incapacités de travail non professionnelles** de courte durée (moins d'un mois) concernent en premier lieu le secteur des soins de santé (2,83 % au lieu de 2,73 %), suivi par celui de l'industrie manufacturière (2,53 % contre 2,41 %) et celui du transport (2,38 % contre 2,21 %).

Les incapacités de travail non professionnelles de longue durée (plus d'un mois) concernent, pour la période 2006-2007, surtout le secteur des soins de santé (6,60 %), celui de la construction (6,36 %) et celui des services collectifs, sociaux et personnels (4,34 %). Par rapport à la période 2005-2006, la hiérarchie des secteurs les plus touchés par ce type d'absence est modifiée puisque le secteur de la construction avait le plus haut taux de ce type d'incapacité (6,78 %), suivi par les soins de santé (6,44 %) et les industries manufacturières (4,33 %).

Le volume des absences résultant des **accidents du travail** ou survenus sur le chemin de travail est largement au dessus de la moyenne (0,65 % contre 0,64 %) dans le secteur de la construction (1,47 % contre 1,29 %), suivi par celui du transport (1,21 % contre 1,19 %) et par celui des industries manufacturières (0,67 % qui reste inchangé).

Les **interruptions de carrière** connaissent toujours le plus de succès dans le secteur des soins de santé (2,97 % contre 3,11 %), loin devant le secteur des industries manufacturières (1,69 % contre 1,45 %) et celui du secteur financier (1,40 % contre 1,49 %).

Les absences pour faits de **grève** prédominent dans le secteur du transport (0,07 %) qui précède celui des industries manufacturières (0,05 %) et celui de la santé et de l'action sociale (0,01 %).

En 2005-2006, les principaux secteurs confrontés à ce type d'absences étaient dans l'ordre : le secteur des industries manufacturières (0,40 %), celui du transport (0,11 %) et celui de la construction (0,10 %). Il est à noter que ces trois secteurs occupent une très grande majorité de travailleurs manuels.

Les conclusions sur toutes les absences confondues restent identiques entre les deux périodes. En effet, le secteur de la construction connaît le taux d'absence le plus élevé: 35,28 % (contre 38,50 %) dont 10,86 % (contre 14,27 %) sont imputables uniquement au chômage temporaire.

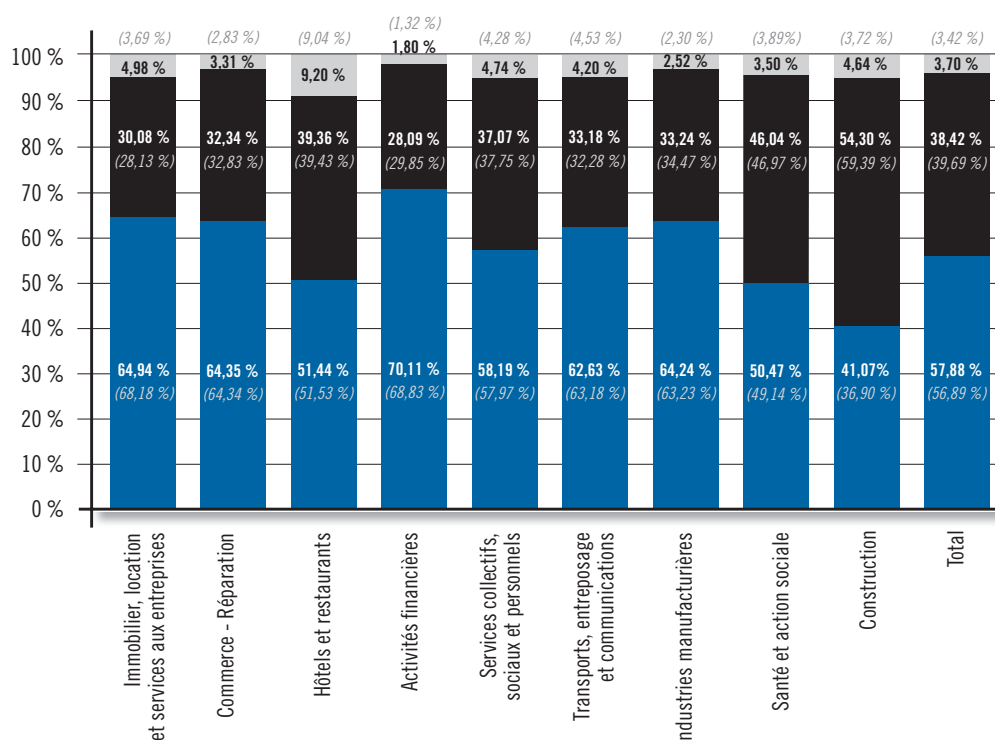
## 4. Observations

Viennent ensuite, mais à une distance respectable, les secteurs des soins de santé (27,56 % contre 27,73 %), des industries manufacturières (26,21 % contre 26,29 %) et du transport (21,14 % contre 20,40 %).

Par contre, le taux d'absence est le moins élevé dans les secteurs de l'immobilier et des services aux entreprises (17,58 % contre 17,37 %), du commerce et de la réparation (19,05 % contre 18,60 %) et de l'industrie hôtelière (19,10 % contre 18,67 %).

### C. COÛT DES ABSENCES

#### LE COÛT DES ABSENCES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ



■ N'entraînent ni de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité

■ Non rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité, par l'application des mécanismes d'assimilation

■ Totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur

+ (chiffres 2005 - 2006)

Le coût direct des absences, totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur, est le plus élevé dans le secteur des activités financières (70,11 %), suivi par celui de l'immobilier et des services aux entreprises (64,94 %) et celui du commerce et de la réparation (64,35 %). Par contre, le coût direct des absences pour les employeurs est le moins élevé dans le secteur de la construction (41,07 %), suivi par celui de la santé et l'action sociale (50,47 %) et par celui de l'industrie hôtelière (51,44 %).

Par rapport à la période 2005-2006, la hiérarchie des secteurs est respectée. On constate cependant une évolution de l'importance des coûts à charge de l'employeur ou de la collectivité au sein des secteurs proprement dits.

La prise en charge des absences par la collectivité (totalement ou partiellement) bénéficie essentiellement aux secteurs de la construction (54,30 % contre 59,39 %), des soins de santé (46,04 % contre 46,97 %), de l'industrie hôtelière (39,36 % contre 39,43 %) et des services collectifs, sociaux et personnels (37,07 % contre 37,75 %).

L'étude réalisée par le Secrétariat Social PARTENA et l'Union Wallonne des Entreprises a pour particularité de dépasser l'analyse classique de l'absence au travail focalisée sur les incapacités en général.

L'absence a donc été abordée comme représentant toutes les situations pendant lesquelles le travailleur ne preste pas et elle a été classée selon sa prise en charge financière par l'employeur, par la collectivité ou par le travailleur.

Cette étude poursuit deux objectifs principaux : proposer un indicateur à l'employeur et sensibiliser les acteurs concernés sur le coût que les absences génèrent pour chacun d'eux.

Par ailleurs, la comparaison entre les deux périodes analysées (2005-2006 et 2006-2007) permet de fournir des indications utiles sur l'évolution des absences au travail.

Quels sont les constats essentiels que l'on peut tirer de cette étude ?

En premier lieu, sur les deux périodes étudiées, nous avons établi que les travailleurs sont en moyenne présents durant trois quarts de l'année et absents le quart restant, mais nous constatons une très légère augmentation de la présence au travail au cours de la dernière période analysée.

En second lieu, en ce qui concerne le volume d'absence au travail, nous avons observé une grande stabilité entre les hommes et les femmes, même si l'écart tend à croître légèrement par rapport à l'étude précédente. Cependant, les causes d'absences restent différentes.

En troisième lieu, il se confirme que les ouvriers, et plus encore les ouvrières, sont davantage absents que les employés et les employées.

En quatrième lieu, nous relevons que, tous sexes confondus, le temps presté diminue avec l'âge en raison essentiellement de l'importance des incapacités de travail de longue durée et du crédit-temps dans les tranches d'âge les plus élevées. Il faut toutefois souligner que le temps presté est le plus important chez les jeunes femmes de moins de 25 ans et le plus faible chez les femmes de 55 ans et plus, les hommes se situant dans les tranches intermédiaires.

En cinquième lieu, le constat établi en 2005-2006 selon lequel le taux des absences s'élève en fonction de la taille de l'entreprise, se confirme pour 2006-2007, même si on constate une diminution de l'écart entre les petites et les grandes entreprises.

En sixième lieu, le taux de présence au travail varie très fort selon les secteurs d'activité : il culmine dans les secteurs où prédominent les prestations intellectuelles et il est le moins élevé dans les secteurs principalement axés sur les activités manuelles.

Si l'on se réfère à la nature des absences, les différences significatives constatées entre les deux périodes analysées sont les suivantes :

- une diminution importante du chômage temporaire qui est imputable essentiellement à l'essor économique dont a bénéficié notre pays en 2006-2007 ;
- un tassement du congé-éducation payé malgré les engagements pris par les partenaires sociaux en matière de formation ;
- l'importance croissante des absences pour crédit-temps, en particulier chez les travailleurs de 45 ans et plus ;
- une diminution sensible des grèves en 2006-2007 qui fait suite aux mouvements de grève importants menés en 2005-2006 contre le Pacte de solidarité entre les générations.

En ce qui concerne les coûts, de façon générale, nous constatons que les absences directement à charge des employeurs sont en progression en 2006-2007 par rapport à 2005-2006, ce qui induit une diminution du coût supporté par la collectivité. Les absences sans coût pour l'employeur ou la collectivité augmentent également légèrement au cours de la dernière période étudiée.

## 5. Conclusions

Le coût, à charge de l'entreprise, des absences des femmes reste moins important que celui des hommes étant donné que, vu leur nature, les absences des femmes (par exemple le congé de maternité) sont davantage prises en charge par la collectivité.

Le coût des absences des employés est essentiellement à charge des entreprises, même si son importance diminue légèrement, alors que celui des ouvrières incombe essentiellement à la collectivité, mais il a par contre tendance à augmenter par rapport à l'étude précédente.

Si l'on se réfère au paramètre de l'âge, on relève que le coût le plus important pour l'employeur est imputable aux travailleurs âgés de 25 à 44 ans et qu'il décroît ensuite au fur et à mesure que l'âge augmente pour être particulièrement bas dans la tranche d'âge la plus élevée. Par contre, le coût pour la collectivité suit une logique inverse puisqu'il croît progressivement avec l'âge.

Dans les petites entreprises, les absences au travail représentent un coût plus important pour la collectivité alors que dans les grandes entreprises, ce coût incombe davantage aux employeurs.

La prise en charge des coûts des absences par la collectivité bénéficie essentiellement aux secteurs dans lesquels les taux d'absence sont les plus élevés.

L'ensemble de ces résultats démontre, si besoin était, l'intérêt de l'enregistrement précis et du monitoring de toutes les absences au travail.

L'exploitation de ces données permet à l'employeur de mettre en place des plans d'actions adéquats et ciblés à différents niveaux :

- organisation et répartition du travail ;
- accompagnement individuel des collaborateurs ;
- adaptation des conventions et des règlements en vigueur au sein de l'entreprise.

Les absences ont un coût puisque les heures sont perdues en termes de production. Et ces observations permettent d'appréhender la réalité : la proportion des heures rémunérées (par l'entreprise et/ou la collectivité) comparativement aux heures prestées, mais également aux heures prestables par les travailleurs.

Par conséquent, ces constatations permettent également de reconsidérer l'approche de la masse salariale. Ainsi, des absences directement « sexuées » (congé de maternité), indirectement « sexuées » (interruption de carrière ou chômage temporaire) ont un impact radicalement différent quant à leur coût et se répercutent donc différemment dans l'entreprise.

Aujourd'hui plus qu'hier, des efforts de simplification tendent à faciliter la démarche d'enregistrement et de monitoring, que ce soit au niveau de l'e-government ou du rôle de partenaires tels que les secrétariats sociaux ou les fédérations patronales. En tout état de cause, cette étude sur l'absence au travail constitue un outil pour l'entreprise qui voudrait cerner et mesurer un phénomène coûteux pour les employeurs et la collectivité.

The logo for Partena, featuring the word "PARTENA" in a white, serif font. The letter "E" is stylized with a blue and white graphic element that resembles a ribbon or a stylized 'E' shape, partially overlapping the letters "R" and "N". The logo is set against a dark grey rectangular background.

Fort d'une expérience de plus de 50 ans, le **secrétariat social Partena** accompagne chaque jour près de 30.000 entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines en leur proposant :

### Ses activités

Partena conseille et encadre les entreprises pour une gestion efficace de leurs ressources humaines.

- Payroll Management : Partena prend en charge l'ensemble des aspects de l'administration salariale de ses clients grâce à des logiciels performants et personnalisés.
- HR Support : Partena accompagne ses clients et leur fournit des informations d'actualité, des conseils pertinents et une assistance concrète et pratique.

### Ses atouts

Partena fait bénéficier ses clients de ses points forts : son expertise, son efficacité et la fiabilité de ses équipes, la transparence de ses produits et de ses services, son expérience confirmée dans les ressources humaines et sa dynamique de progrès au service du succès.

### Ses partenaires spécialisés

Afin de couvrir l'éventail des besoins de ses clients, Partena leur ouvre la porte vers de nombreux partenaires, tout en restant l'unique point de contact pour accéder à une gamme complète de services dans le domaine social et celui des RH.

### EN SAVOIR PLUS ?

Contactez-nous via le point de contact dans votre région :

#### Notre siège social :

1000 Bruxelles  
Rue des Chartreux 45  
tél. : 02 549 34 55

## 6. Info Partena

### Nos bureaux en Wallonie :

6700 Arlon	Avenue Nothomb 44 tél. : 063 24 52 70
6600 Bastogne	Rue sur les Bords d'Eau 9 tél. : 061 21 45 26
1420 Braine-l'Alleud	Avenue Victor Hugo, 54B tél. : 02 389 08 80
6000 Charleroi	Boulevard Tirou 130 tél. : 071 27 87 20
6460 Chimay	Grand'Rue 1 boîte 3 tél. : 060 21 30 46
5032 Gembloux (Isnes) @trium du Parc Créalys	Rue Camille Hubert 2B tél. : 081 25 36 71
6800 Libramont	Avenue de Bouillon 1 tél. : 061 22 90 20
4020 Liège Parc Z. Gramme	Square des Conduites d'Eau 13-14 tél. : 04 349 25 00
6900 Marche-en-Famenne	Place de l'Etang 11a tél. : 084 32 03 80
7000 Mons	Boulevard Saintelette 77 tél. : 065 40 27 00
5000 Namur	Rue Pépin 1A tél. : 081 25 36 20
7500 Tournai	Rue Saint-Martin 5 tél. : 069 45 23 11
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 41 tél. : 087 29 36 80
1300 Wavre	Place Alphonse Bosch 18 tél. : 010 23 57 50

### Nos bureaux en Région germanophone:

4780 Sankt-Vith	Rodterstrasse 30 A tél. 080 39 88 67
4700 Eupen	Quartum Center - Hütte 79 tél. 087 85 29 09

askme@partena.be  
www.partena.be





Union Wallonne des Entreprises

L'**Union Wallonne des Entreprises** est l'association des entreprises actives en Wallonie.

Organisation privée, elle se donne pour mission de «promouvoir et soutenir l'entreprise, moteur du bien-être économique et social de la Région». Elle constitue auprès des instances officielles (gouvernementales, syndicales, administratives) le porte-parole des entreprises implantées en Wallonie. Elle est aujourd'hui forte de 6.000 membres, notamment grâce aux accords d'affiliation passés avec 18 fédérations sectorielles.

L'UWE tend à valoriser les complémentarités entre les différentes organisations.

Les partenariats ainsi développés visent à rassembler et réfléchir ensemble, œuvrer au développement du tissu économique wallon et, par là même, créer une hausse du niveau technologique, de l'innovation, de la valeur ajoutée et des emplois.

L'Union Wallonne des Entreprises se veut présente sur les plans économiques, sociaux et environnementaux.

Dans le champ social, elle défend les intérêts des entreprises dans les matières relatives à l'emploi, la formation professionnelle et l'enseignement.

Contact :

**UWE asbl**

Chemin du Stockoy 1

1300 Wavre

tél. : 010 47 19 40

info@uwe.be

www.uwe.be

### Absences au travail Évolution de la situation en Région wallonne de juillet 2005 à juin 2007

Une publication et un concept de :

**Partena Secrétariat Social d'Employeurs ASBL,**

Agréé par A.M. du 3 mars 1949 sous le n° 300,  
Rue des Chartreux 45 à 1000 Bruxelles  
02 549 32 66, askme@partena.be

**L'Union Wallonne des Entreprises ASBL**

Chemin du Stockoy 1 à 1300 Wavre  
010 47 19 40, info@uwe.be,

**Éditeurs :** Alexandre Cleven et Vincent Reuter

**Rédaction :** Rony Baert, Jean-Pierre Christiaens, Thierry Devillez,  
Laura Beltrame

**Analyse statistique et graphique :**

Wim Demey

**Concept graphique et lay-out :**

Universal Communication

Copyright 2008. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite et/ou éditée par impression, photocopie, microfilm, bande sonore, moyen électronique ou par n'importe quel autre moyen, ni reprise dans aucun système sans l'autorisation écrite préalable des éditeurs susmentionnés.

Bien que cet ouvrage ait été rédigé avec le plus grand soin, ni les auteurs, ni les éditeurs ne sont responsables d'éventuelles fautes et/ou imperfections.

Dépôt légal : D/2008/5183/2F

Éditeur responsable : Alexandre Cleven, rue des Chartreux 45, 1000 Bruxelles