

Baromètre Absentéisme

5



Sommaire

Faits marquants et indicateurs clés de l'année 2023	3
Un absentéisme 2023 stable sur l'année	4
Analyse de la saisonnalité de l'absentéisme	5
Analyse des arrêts de travail par durée	6
Analyse par tranche de fréquence	7
Zoom sur le temps partiel thérapeutique	8
Estimation du coût de l'absentéisme	9
Droit aux congés payés pendant un arrêt maladie	10
Zoom sur les salariés jamais absents	11
Typologie de salariés la plus impactée en 2023	13
Analyse de l'absentéisme par secteur d'activité	14
Analyse de l'absentéisme par région	16
Projection de l'absentéisme pour 2024	17

Mai 2024

ÉDITO



Jean-Marc ESVANT
Directeur Général Adjoint

Absentéisme : les lignes bougent !

Dans un contexte économique aux perspectives complexes et un marché de l'emploi et des compétences toujours tendu, la maîtrise de l'absentéisme est un défi majeur pour les employeurs.

Depuis 2018, nous analysons une large base statistique (plus de 440 000 salariés) dans le but de mesurer et de définir les actions de prévention adaptées aux différentes situations identifiées au sein des entreprises.

Dans cette 5^{ème} édition de notre Baromètre Absentéisme, nous effectuons l'analyse de l'absentéisme 2023 et de ses composantes, comparativement à 2021 et 2022.

La tendance que nous avons observée sur le 1^{er} semestre 2023 s'est confirmée sur l'année entière. Le taux d'absentéisme 2023 est moins élevé qu'en 2022 et demeure tout de même supérieur à 2021.

L'absentéisme 2023 s'établit sur l'année à 5,7 % et notre projection sur le début d'année 2024 se maintient au niveau de 2023.

Dans cette nouvelle édition, nous nous sommes intéressés au profil des salariés qui ne s'absentent jamais.

Nous avons aussi mesuré l'impact budgétaire de la nouvelle réglementation qui consiste à acquérir des congés payés durant les arrêts maladie. Sur ce thème, nous avons recueilli le témoignage d'un avocat spécialisé pour vous éclairer.

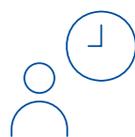
Une attention particulière a également été portée à l'étude des temps partiels thérapeutiques. Cette reprise à temps partiel pouvant être une solution d'accompagnement au retour à l'emploi.

Enfin, comme dans nos précédents baromètres, nous nous sommes attachés à décrire l'absentéisme par typologie de salariés, par secteur d'activité et par région :

- > L'absentéisme des salariés entre 30 et 40 ans augmente plus rapidement
- > Les secteurs des Services, du Commerce et de l'Agroalimentaire démontrent également une croissance plus forte
- > Les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Normandie et les Hauts-de-France restent les régions les plus touchées

Je vous souhaite une lecture inspirante de ce nouveau baromètre.

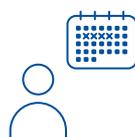
Faits marquants et indicateurs clés de l'année 2023



Taux d'absentéisme

5,7 %

d'ETP* absents
toute l'année



Exposition

38,1 %

des salariés arrêtés
au moins 1 jour



Fréquence

1,91 arrêt

par salarié absent



Gravité

20,7 jours

par arrêt

Vs 2022

- 9 %

- 22 %

+ 0 %

+ 17 %

Vs 2021

+ 3 %

+ 0 %

+ 6 %

- 4 %

Vs 2019

+ 18 %

+ 8 %

+ 5 %

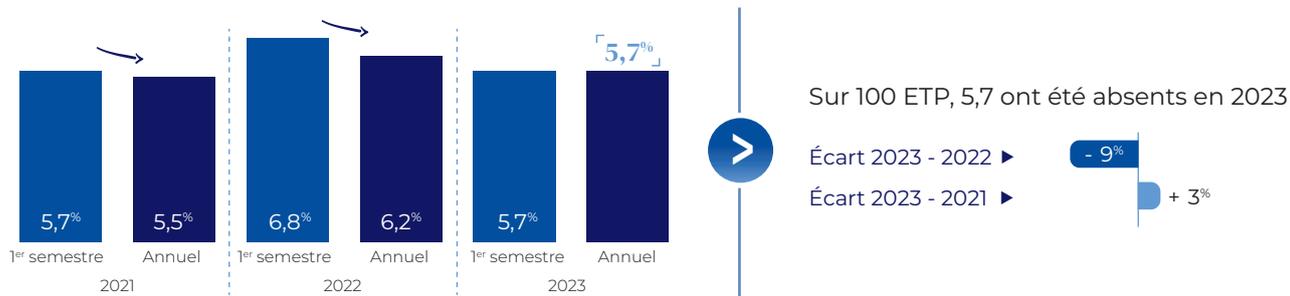
+ 4 %



- **L'absentéisme du 2nd semestre 2023 a été du même niveau que celui du 1^{er} semestre 2023** avec un atterrissage sur l'année à 5,7 %. Ce taux d'absentéisme est moins important que 2022 mais reste toutefois supérieur à 2021 ainsi qu'à la période pré-Covid.
- **Le taux d'absentéisme 2023 plus faible que 2022** s'explique par une baisse du nombre de salariés absents. La fréquence reste au même niveau que 2022 mais la durée moyenne des arrêts augmente car la proportion d'arrêts courts, particulièrement importante en 2022, a baissé. L'année 2022 avait été particulièrement touchée par la vague Omicron.
- **Une saisonnalité mensuelle** qui retrouve sa forme pré-Covid avec des mois d'hiver plus importants et des mois de mai et d'août moins touchés. La forte influence des maladies saisonnières sur le taux d'absentéisme s'observe à nouveau en 2023 et nous a permis d'estimer l'évolution mensuelle du taux d'absentéisme sur le début d'année 2024.
- **La fréquence des arrêts courts** est au plus haut sur ces 3 dernières années, et atteint 1,77 arrêt de moins d'une semaine par salarié absent. Celle-ci est en augmentation quelle que soit la typologie de salariés et est particulièrement marquée chez les salariés de moins de 25 ans. La durée moyenne des arrêts longs continue d'augmenter depuis 2021.
- **Acquisition de congés payés durant les arrêts maladie** : un impact estimé à + 10 % du coût direct de l'absentéisme pour les entreprises en 2023.
- **Le classement par secteur d'activité reste identique**, avec une augmentation plus marquée par rapport à 2021 dans les secteurs des Services, du Commerce et de l'Agroalimentaire.

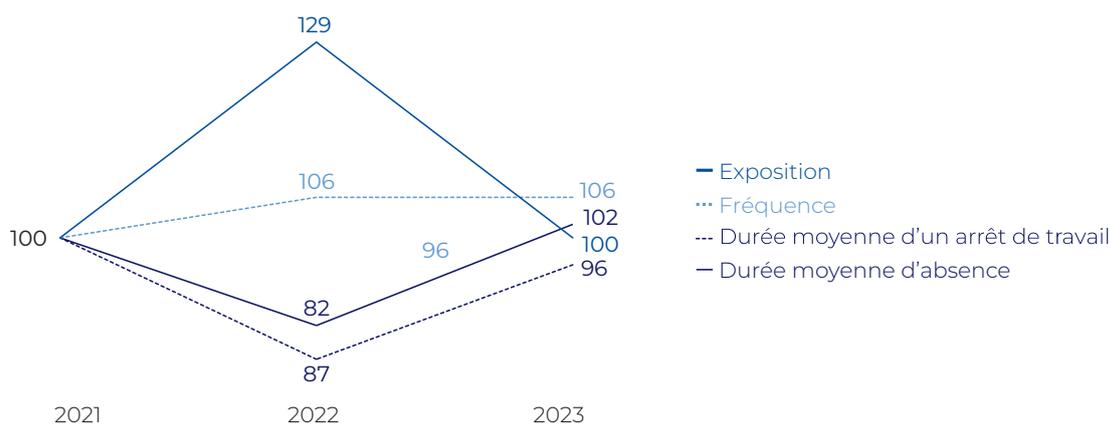
* ETP : équivalent temps plein

Évolution du taux d'absentéisme



Depuis 2019, nous observons un taux d'absentéisme qui s'améliorait au cours du 2^{ème} semestre. Ce n'est pas le cas cette année avec un taux qui est resté constant à 5,7 % en moyenne sur l'année.

Évolution des composantes du taux d'absentéisme (base 100 en 2021)



2023 vs 2021

Un niveau de l'absentéisme qui se rapproche de 2021 avec une exposition similaire. La durée moyenne d'absence est semblable à 2021 avec une fréquence un peu plus élevée et une gravité un peu plus faible qui se compensent.

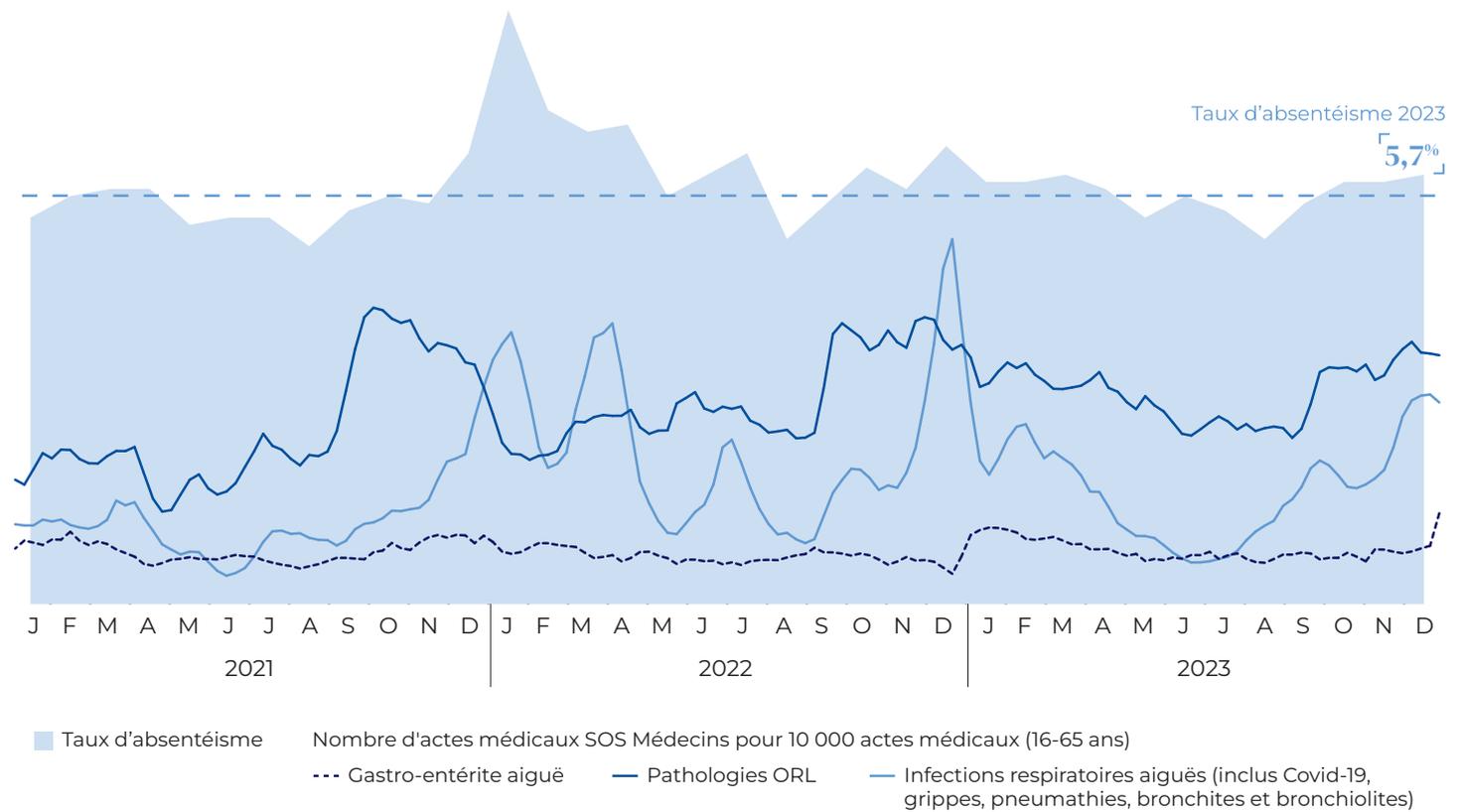


2023 vs 2022

La proportion de salariés absents en 2023 est beaucoup plus faible qu'en 2022. La fréquence d'arrêts se maintient au même niveau, mais la durée moyenne des arrêts a augmenté. Ce phénomène trouve une explication par l'absence de forte vague Covid-19 en 2023 contrairement à 2022.

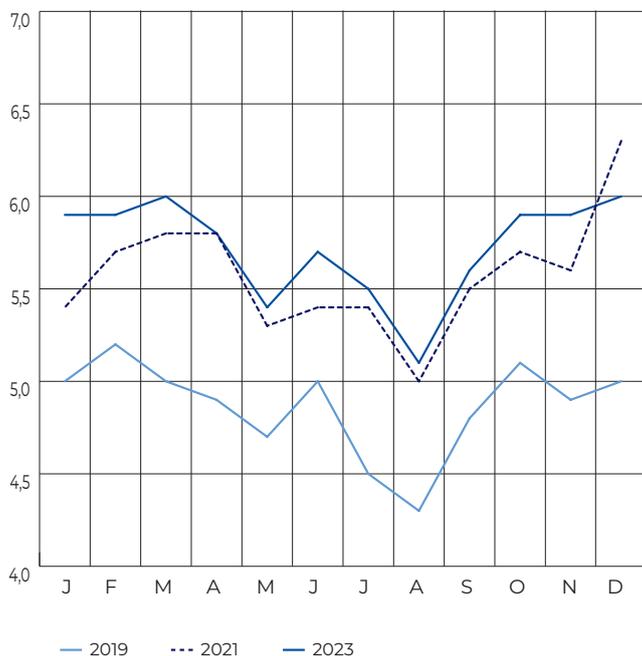
Évolution du taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme 2023 a retrouvé une saisonnalité d'avant Covid.



→ Une saisonnalité de l'absentéisme similaire à celle de la période pré-Covid

Comparaison du taux d'absentéisme mensuel



L'évolution mensuelle du taux d'absentéisme 2023 a été très proche de celle de l'année 2021 sur toute l'année.

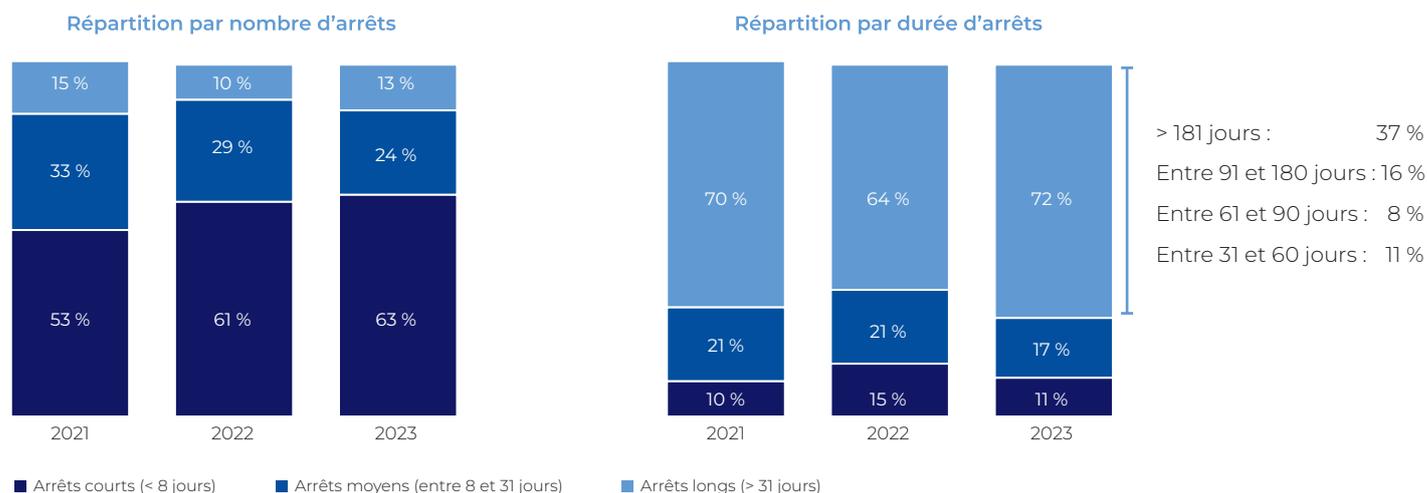
Elle est également similaire à la période pré-Covid mais en restant à un niveau supérieur.

L'année 2023 a été moins touchée par les maladies saisonnières que l'année 2022.

Analyse de l'absentéisme par tranche de durée

Nous constatons une évolution dans la répartition des arrêts par tranche de durée :

- La proportion d'arrêts courts est équivalente à celle de 2022 mais plus importante que celle de 2021 (63 % vs 53 %)
- La proportion d'arrêts moyens est en diminution par rapport aux deux dernières années
- Les arrêts longs représentent 72 % des durées totales d'arrêts en 2023, ce qui est plus élevé que les deux dernières années



Les arrêts de plus de 6 mois représentent 37 % des jours d'absence. Cette proportion est stable dans le temps mais varie selon les secteurs, elle atteint 50 % dans le secteur de l'Agroalimentaire.

→ Une forte proportion d'arrêts courts mais des arrêts longs qui pèsent sur les durées d'absence

Indicateurs par tranche de durée

	Exposition	Fréquence	Durée moyenne d'un arrêt (en jours)
Arrêts courts	25,8 %	1,77	3,5
Vs 2022	34,7 %	1,66	4,3
Vs 2021	23,5 %	1,63	3,8
Arrêts moyens	13,8 %	1,26	14,9
Vs 2022	20,8 %	1,29	13,3
Vs 2021	17,1 %	1,26	14,5
Arrêts longs	8,5 %	1,12	113,7
Vs 2022	8,5 %	1,12	112,4
Vs 2021	8,5 %	1,12	111,9

Arrêts courts (< 8 jours) Arrêts moyens (entre 8 et 31 jours) Arrêts longs (> 31 jours)

Le **pourcentage de salariés absents** en 2023 est plus faible sur les arrêts entre 8 et 31 jours que les deux dernières années. Sur les arrêts longs, il reste stable en moyenne sur les trois dernières années, avec une légère augmentation chez les 26-39 ans.



La **fréquence** des arrêts courts augmente. Ce constat est vérifié sur toutes les typologies de salariés avec une augmentation plus rapide chez les salariés de moins de 25 ans (+ 12 % par rapport à 2021 passant de 1,82 à 2,03).

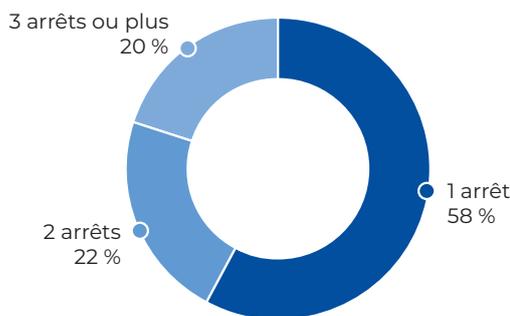
Les **durées moyennes** d'arrêt sont similaires à 2021 avec une légère augmentation de la durée des arrêts longs.

Analyse par tranche de fréquence

Un absentéisme de fréquence peut entraîner une désorganisation et des coûts indirects.

Répartition des salariés absents

	Durée moyenne d'un arrêt (en jours)
1 arrêt	35,7
Vs 2022	27,7
Vs 2021	34,3
2 arrêts	19,4
Vs 2022	16,6
Vs 2021	19,7
3 arrêts	11,6
Vs 2022	11,8
Vs 2021	12,6



58 % des salariés ont eu un seul arrêt en 2023. Cet arrêt a duré en moyenne 35,7 jours.

Plus le nombre d'arrêts par salarié absent augmente, plus la durée de chacun de ces arrêts diminue.



Les salariés absents plus de 3 fois en 2023 ont 80 % de risque d'être à nouveau absents en 2024.



Zoom sur les salariés absents plus de 3 fois en 2023

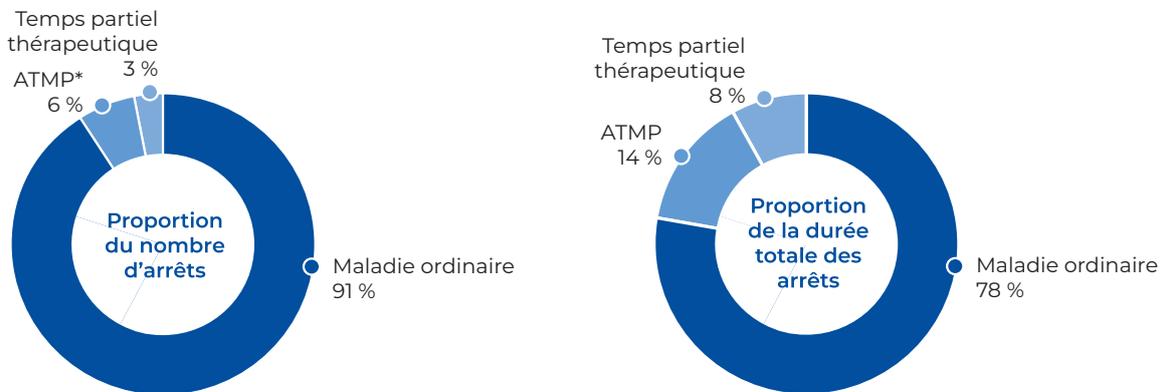
	Salariés absents plus de 3 fois en 2023	Panel national
Âge moyen	37,7 ans	39,5 ans
Ancienneté moyenne	7,3 ans	7,9 ans
Pourcentage de femmes	57 %	48 %
Pourcentage de cadres	7 %	20 %



Les salariés absents plus de 3 fois en 2023 sont en moyenne plus jeunes.

On retrouve plus de femmes et moins de cadres qu'au global.

Nombre et durée des arrêts de travail par motif d'arrêt



Les temps partiels thérapeutiques représentent 3 % des arrêts et 8 % des jours d'absence. Cette proportion est en augmentation depuis 2021 : + 2 points.

Sur l'année calendaire 2023, la durée moyenne en temps partiel thérapeutique a été de 142,7 jours. Durant cette période, des aménagements du temps de travail sont réalisés : diminution des heures travaillées sur une semaine et/ou d'une charge de travail aménagée.



Le temps partiel thérapeutique est un aménagement temporaire du poste de travail préconisé par le médecin traitant en cas de dégradation de l'état de santé du salarié et visant à favoriser l'amélioration de son état.

Pendant son temps partiel thérapeutique, le salarié va cumuler son salaire à temps partiel versé par l'employeur et des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Zoom sur les salariés en temps partiel thérapeutique

	Salariés en temps partiel thérapeutique	Panel national
Âge moyen	47,1 ans	39,5 ans
Ancienneté moyenne	13,3 ans	7,9 ans
Pourcentage de femmes	63 %	48 %
Pourcentage de cadres	9 %	20 %



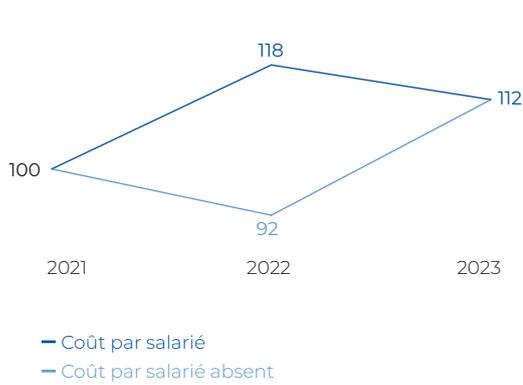
Les salariés en temps partiel thérapeutique sont en moyenne plus âgés et ont une ancienneté plus importante.

On retrouve une majorité de femmes.

* ATMP : accidents du travail et maladies professionnelles

Évolution dans le temps du coût du maintien employeur

(base 100 en 2021)



Le coût du maintien de salaire en 2023 représente **3,4 %** de la masse salariale.

1 % d'absentéisme ► 0,6 % de la masse salariale
5,7 % d'absentéisme ► 3,4 % de la masse salariale

Le coût annuel par salarié est de **1 368 €** en 2023, en diminution de 12 % par rapport à 2022 (diminution du nombre de salariés absents).

Cependant, le coût par salarié absent est au plus haut à **3 594 €** en 2023 : + 20 % par rapport à 2022 (augmentation de la durée des arrêts) et + 12 % par rapport à 2021 (augmentation de la rémunération moyenne).

Coût du maintien de salaire

Maintien par l'employeur de 100 % de la rémunération du salarié dès le 1^{er} jour d'arrêt (y compris les charges patronales fixées à 45 %) déduction faite des indemnités journalières de la Sécurité sociale mais avant intervention d'une éventuelle couverture d'un contrat Prévoyance.

Rappel

Le coût du maintien de salaire représente le coût direct mais il existe également des coûts indirects liés à l'absentéisme : coût de gestion, de remplacement ou encore de perte de productivité. Les coûts indirects représenteraient entre 2 à 4 fois les coûts directs.

En pratique

Le salarié acquiert :

- En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non professionnelle :
 - 2 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie
 - 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) maximum en cas d'arrêt sur toute l'année de référence
- En cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail :
 - 2,5 jours ouvrables par mois d'arrêt maladie
 - 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) maximum en cas d'arrêt sur toute l'année de référence

Un salarié qui n'a pas pu poser tous ses congés payés au cours de la période de prise des congés payés, pour cause de maladie ou d'accident, pourra les reporter pendant un délai de 15 mois. Au terme de ce délai, les congés expirent définitivement.

Mesure d'impact

Nous estimons une hausse du coût à prévoir pour les entreprises de 144 € par salarié sur l'année 2023 et de 378 € par salarié absent.

→ Soit une augmentation du coût direct de + 10 % par an



Bon à savoir

La loi sur l'acquisition des congés payés pendant l'arrêt maladie a été publiée le mardi 23 avril 2024. Elle prévoit que toute période d'arrêt maladie soit considérée comme du temps de travail effectif, permettant au salarié d'acquérir des congés payés.



FRANK WISMER

Avocat associé, fondateur d'Avanty Avocats



Cabinet qui dédie entièrement son activité au droit des rémunérations et avantages sociaux, notamment aux régimes de Prévoyance, Santé et Retraite d'entreprise

Il faudra mesurer si la jurisprudence sur les congés payés aura des effets sur l'absentéisme

Le 13 septembre dernier, la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions de principe assimilant les arrêts de travail, professionnels ou non, à du temps de travail effectif pour le décompte des congés payés, générant un émoi très important dans le monde des RH. Le législateur est, depuis, intervenu, non pour remettre en cause ce principe désormais acté, mais sur certaines modalités d'application (notamment l'application aux seules 4 premières semaines de CP).

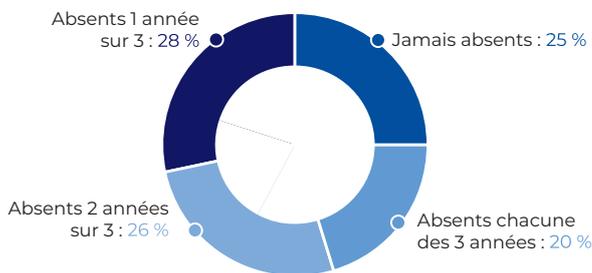
Il est difficile d'anticiper les effets de cette jurisprudence sur les arrêts de complaisance. On pense également à l'effet indésirable d'une moindre motivation de retour à l'emploi d'un salarié en arrêt médicalement justifié. Raison supplémentaire pour accroître la vigilance sur le contrôle que l'employeur ou l'assureur peuvent mener.

Zoom sur les salariés jamais absents



Le périmètre étudié se compose de l'ensemble des salariés présents sur la totalité des 3 dernières années.

Répartition des salariés (CDI uniquement)



1 salarié sur 4 ne s'est jamais absenté durant les 3 dernières années.

Bon à savoir

Un salarié non arrêté en année N a 3 fois moins de risque d'être en arrêt l'année suivante.

Explication : 20 % des salariés ont eu au moins un arrêt en 2021, au moins un arrêt en 2022 ainsi qu'au moins un arrêt en 2023 (quelle que soit la durée d'absence)

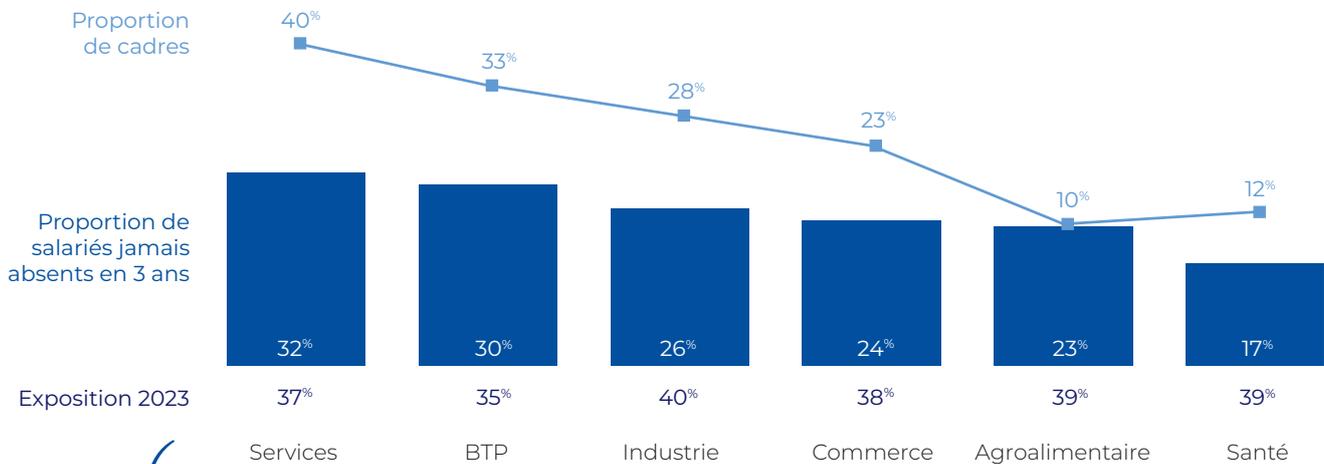
Démographie

La proportion de cadres est beaucoup plus importante chez les salariés jamais absents.

	Salariés jamais absents	Panel national*
Âge moyen	45,1 ans	44,2 ans
Ancienneté moyenne	12,7 ans	12,3 ans
Pourcentage de femmes	36 %	44 %
Pourcentage de cadres	42 %	25 %

* Ensemble des salariés présents 3 ans

Des disparités suivant les secteurs



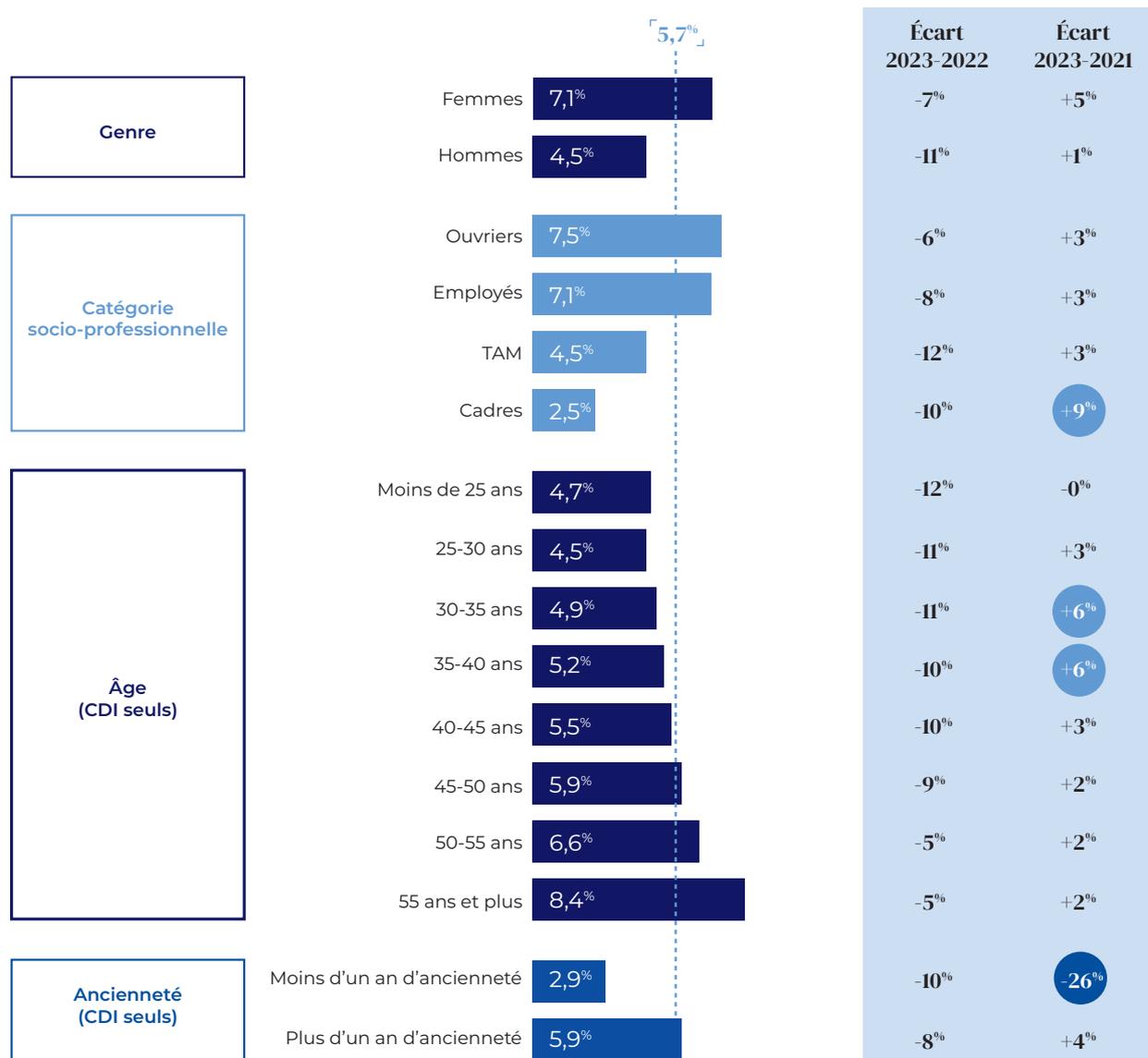
Explication : 37 % des salariés des Services se sont absents au moins une fois en 2023 alors qu'à l'inverse 32 % ne se sont jamais absents entre 2021 et 2023.



On constate une forte disparité entre les secteurs :

- Près d'un salarié sur 3 ne s'est jamais absenté dans le secteur des Services
- À l'inverse, seulement 17 % ne se sont jamais absents dans le secteur de la Santé, avec un contexte sanitaire particulier sur ces 3 dernières années
- Plus la proportion de cadres dans le secteur est importante, plus la proportion de salariés jamais absents est élevée

Taux d'absentéisme par segmentation



Le taux d'absentéisme 2023 est en baisse :

- Par rapport à 2022 quelle que soit la typologie des salariés
- Depuis 2021 chez les salariés en CDI de moins d'un an d'ancienneté

En revanche, il est en hausse par rapport à 2021, plus particulièrement chez les salariés entre 30 et 40 ans.



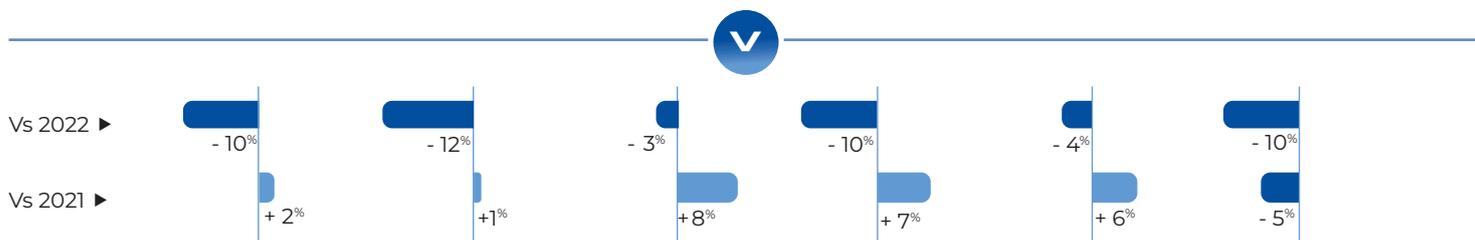
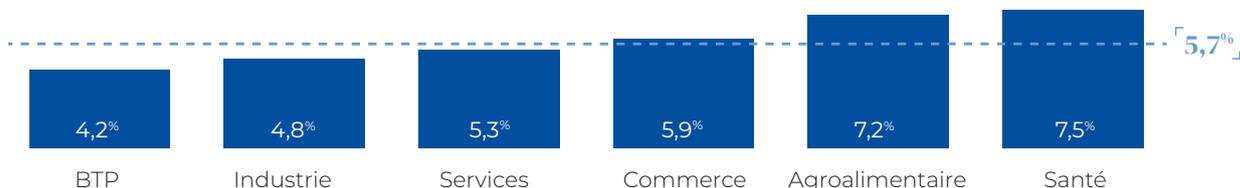
Principaux enseignements sur le taux d'absentéisme

- Celui des femmes est supérieur à celui des hommes
- Celui des non cadres est supérieur à celui des cadres
- Il est croissant :
 - Avec l'âge (cela est principalement dû à une durée moyenne des arrêts plus importante avec l'âge)
 - Avec l'ancienneté (l'ancienneté est généralement corrélée avec l'âge)

Analyse de l'absentéisme par secteur d'activité

Le taux d'absentéisme 2023 est en baisse par rapport à 2022 quel que soit le secteur :

- Le secteur du BTP et celui de l'Industrie voient leur taux d'absentéisme 2023 revenir au niveau de 2021
- Les secteurs des Services, Commerce et Agroalimentaire ont un taux d'absentéisme 2023 supérieur à 2021
- Le secteur de la Santé voit son taux d'absentéisme 2023 redescendre sous son taux d'absentéisme 2021



Le secteur des Services : un secteur avec une exposition plus faible mais un nombre d'arrêts par salarié absent supérieur à la moyenne

DE QUI PARLE-T-ON ?



Le secteur des Services est décomposé en 5 grands domaines d'activités :

- L'hébergement-restauration
- L'information et la communication
- Les activités immobilières
- Les services aux entreprises
- Les services aux particuliers

Le secteur des Services est sur-représenté en Ile-de-France.

Source : insee.fr

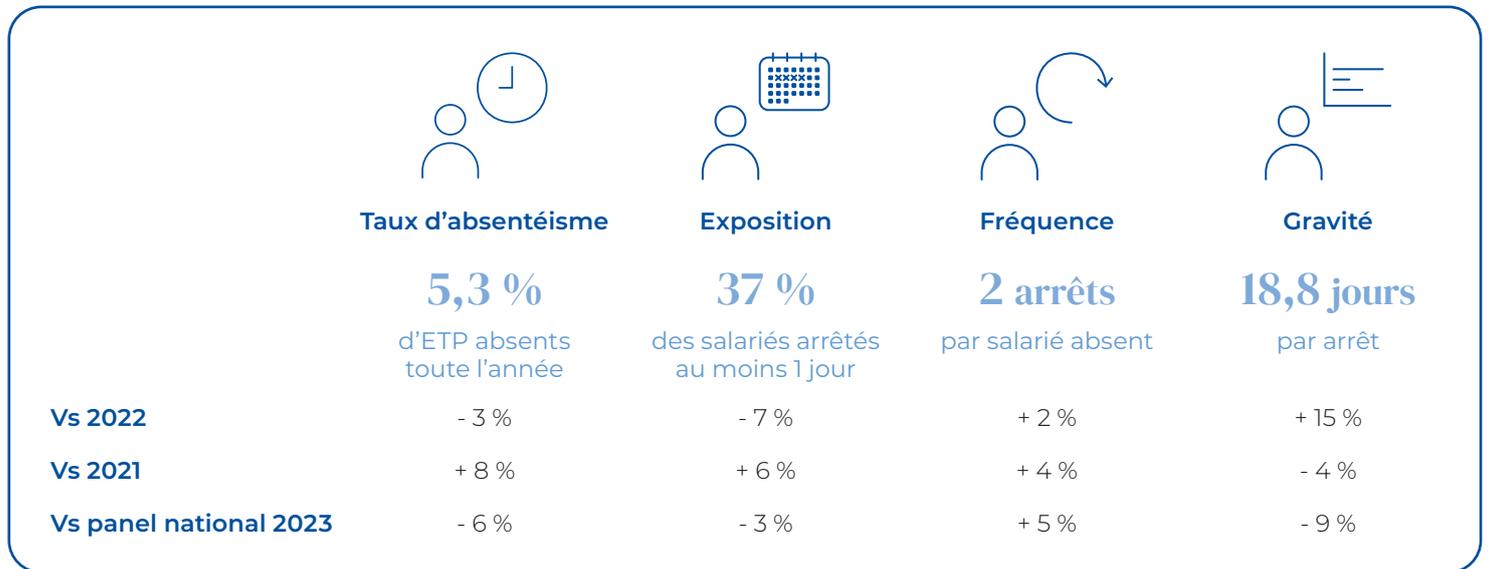
Démographie

Par rapport au profil national, le secteur des Services est marqué par :

- Une ancienneté moyenne plus faible
- Une proportion de cadres plus élevée

	Services	Panel national
Âge moyen	39,4 ans	39,5 ans
Ancienneté moyenne	6,6 ans	7,9 ans
Pourcentage de femmes	51 %	48 %
Pourcentage de cadres	33 %	20 %
Pourcentage de CDI	85 %	84 %

Indicateurs du secteur des Services



Les entreprises du secteur des Services présentent un taux d'absentéisme plus faible qu'au niveau national.

Cela s'explique principalement par une durée moyenne par arrêt plus faible ainsi que par une proportion de salariés arrêtés un peu moins importante.

À noter tout de même que la fréquence est plus élevée avec 2 arrêts par salarié absent.

- **Évolution dans le temps**

L'absentéisme de ce secteur évolue plus vite que la moyenne de notre portefeuille : taux d'absentéisme en croissance de + 8 % vs + 3 % sur le portefeuille par rapport à 2021.

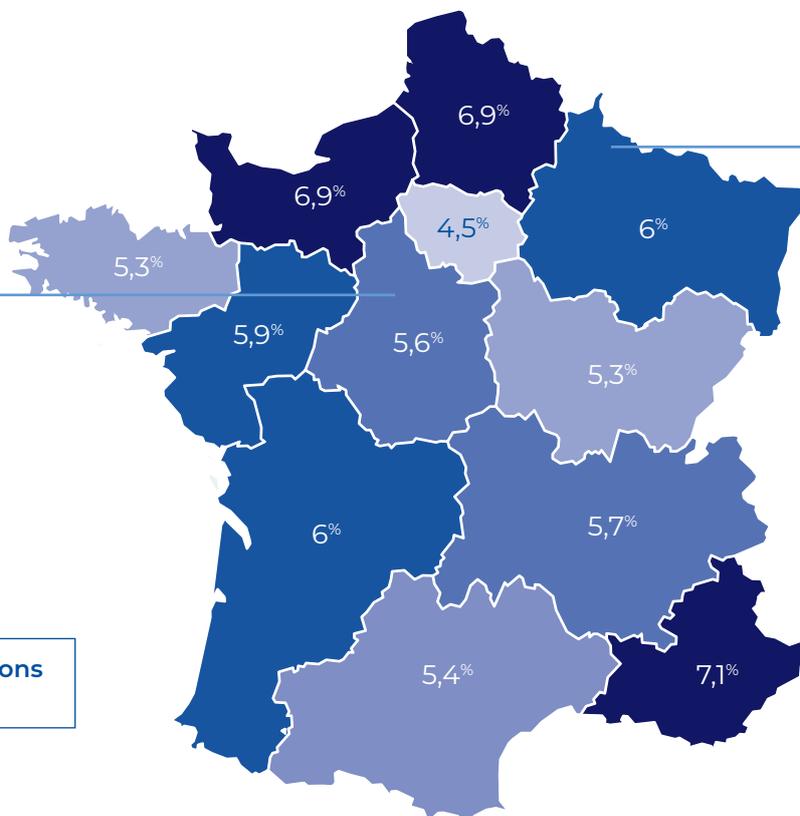
Le niveau d'absentéisme, plus élevé par rapport à 2021, s'explique principalement par une hausse de l'exposition de + 6 % vs une exposition stable sur le portefeuille.

Analyse de l'absentéisme par région

Nous observons des tendances similaires dans toutes les régions de France avec un taux d'absentéisme 2023 entre celui de 2021 et de 2022.

Centre-Val de Loire
5,6%

Une plus forte hausse de la gravité des arrêts par rapport à 2021 (+ 4 % soit + 0,8 jour en moyenne vs - 0,9 jour au niveau national) entraînant une augmentation du taux d'absentéisme de + 11 % par rapport à 2021 (vs + 3 % au global).



Grand Est
6%

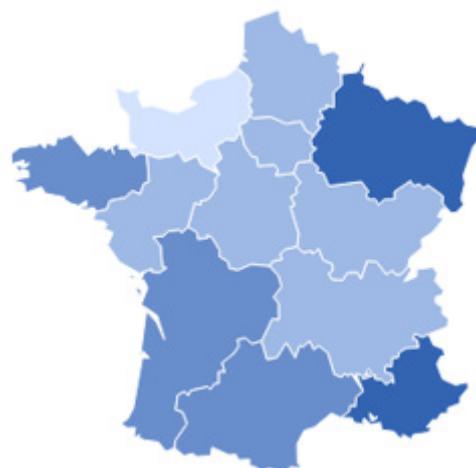
Une forte fréquence : 2,21 arrêts par salarié absent (vs 1,91 au niveau national) en augmentation de 11 % par rapport à 2021. Le secteur de l'Industrie y est plus fortement représenté.

Des disparités entre régions qui se maintiennent



La localisation est celle de la domiciliation de l'établissement.

Taux d'incidence pour 100 salariés de l'indicateur Infections Respiratoires Aiguës (inclus Covid-19, gripes, pneumopathies, bronchites et bronchiolites) (source : sentiweb.fr)



Projection de l'absentéisme pour 2024

Notre modèle de projection se base sur les évolutions mensuelles du taux d'absentéisme depuis 2021. Il prend en compte l'importance du rôle des maladies saisonnières dans l'absentéisme pour prédire ce qu'il va se passer.

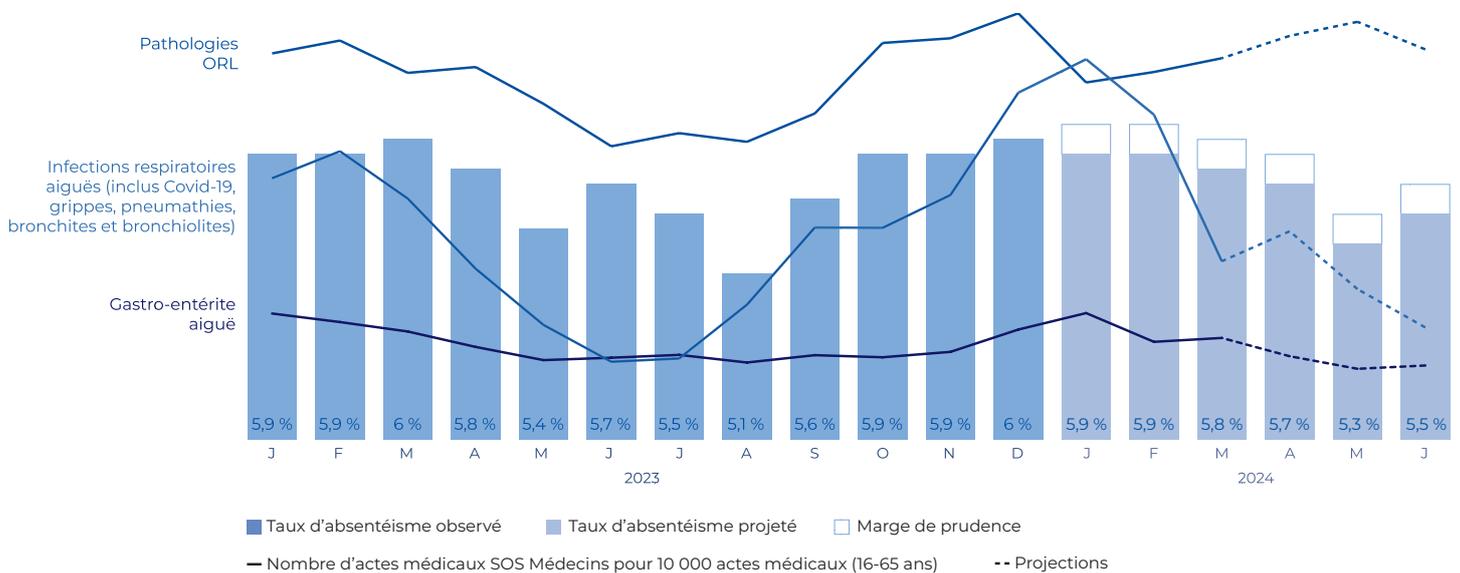
Influence des maladies saisonnières sur l'absentéisme

	Gastro-entérite aiguë	Infections respiratoires aiguës	Pathologies ORL
Taux d'absentéisme	●● ↗	●●● ↗	● ↗
Exposition	●●● ↗	●●● ↗	●● ↗
Gravité	●●● ↘	●●● ↘	● ↘

● Légère influence ●● Influence significative ●●● Influence très importante ↗ ↘ Sens de l'influence

Explication : le taux d'absentéisme augmente fortement quand les infections respiratoires aiguës sont importantes. À l'inverse, la durée moyenne des arrêts est moins importante lorsque les infections respiratoires aiguës et la gastro-entérite aiguë sont au plus haut.

Projection de l'absentéisme début 2024

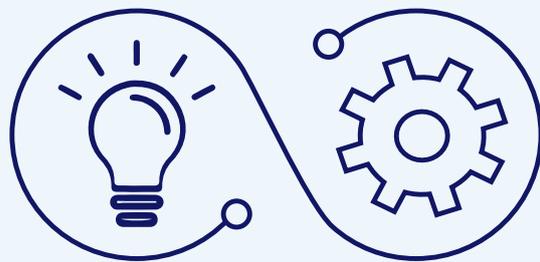


Projection du 1^{er} trimestre

Grâce à la connaissance des niveaux de maladies saisonnières sur le début d'année 2024, nous anticipons un **taux d'absentéisme du premier trimestre 2024 au même niveau que le premier trimestre 2023**. La courbe des infections respiratoires aiguës est plus haute en janvier et février 2024, avant de redescendre en mars.

Projection du 2^{ème} trimestre

L'évolution des maladies saisonnières sur la fin du semestre est estimée en utilisant l'historique de ces maladies mises à disposition par SOS Médecins France (données arrêtées à la semaine 13). À partir de la saisonnalité observée pour les infections respiratoires, nous nous attendons à une baisse de leur niveau à partir d'avril, ce qui entraînerait une **baisse du taux d'absentéisme**.



Méthodologie

Le baromètre s'appuie sur une analyse quantitative de l'absentéisme en France observé sur le portefeuille Verlingue entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2023, alimentée par les données des Déclarations Sociales Nominatives des clients Frais de santé et Prévoyance (dans le respect des normes RGPD - règlement général sur la protection des données) enrichies par des sources Opendata (de santé, économiques et climatiques).

L'étude porte sur un portefeuille de plus de 440 000 assurés (20 % de cadres, 48 % de femmes, 84 % de CDI, 39,5 ans d'âge moyen en 2023)

Les indices observés en base 100 permettent de retenir une période de référence, de calculer et de comparer facilement les évolutions de plusieurs indicateurs entre deux périodes données sur une base stable dans la nature et la composition.

Calcul du taux d'absentéisme

Notre analyse est réalisée à partir du taux d'absentéisme observé par jour calendaire d'activité ou d'inactivité.

Taux d'absentéisme = nombre d'ETP (équivalents temps plein) absents rapporté au nombre d'ETP sous contrat sur la période étudiée.

Il se décompose en 3 facteurs qui sont analysés distinctement :

Exposition

Pourcentage de salariés absents au moins une fois sur la période observée

Fréquence

Nombre d'arrêts de travail par salarié absent sur la période observée

Gravité

Durée moyenne AT (arrêts de travail) = nombre de jours moyen d'un arrêt de travail

et

Durée moyenne d'absence = fréquence x durée moyenne AT

L'absentéisme analysé concerne les maladies ordinaires, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les mi-temps thérapeutiques.

Les congés maternité / paternité / adoption, formation, activités syndicales ou congés payés ne sont pas inclus.

Notons que sont intégrés les arrêts pour garde d'enfant positif à la Covid-19 accordés par l'Assurance maladie aux salariés ne pouvant pas télétravailler.

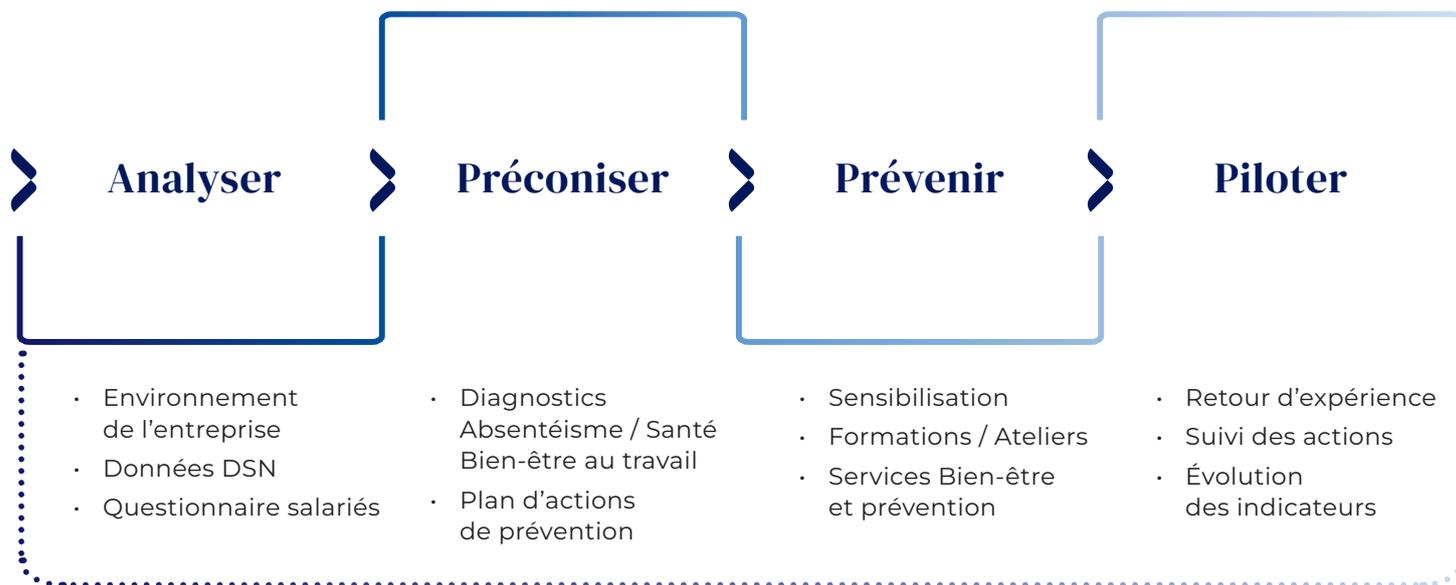
Enjeux des entreprises

Protéger la santé physique et mentale de ses salariés tout en maîtrisant ses coûts

Verlingue s'inscrit dans une démarche vertueuse de maîtrise et de pilotage de l'absentéisme pour répondre aux enjeux des entreprises en matière de qualité de vie et des conditions de travail.

Verlingue a ainsi déployé toute une palette d'outils de décryptage, d'analyse et de prévention.

Solutions pour...





VERLINGUE

