FEDIL

Position - 31/10/2023

ANALYSE DE L'ABSENTÉISME AU LUXEMBOURG

D'après le dernier rapport [1] sur l'absentéisme au lieu de travail au Luxembourg pour l'année 2022 de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), le taux d'absentéisme [2] a fortement augmenté de 4,4 % en 2021 à 5,2 % en 2022, augmentation la plus importante d'une année à l'autre depuis le début de l'analyse de ces données en 2006 par l'IGSS. Même en 2020, 1re année de la pandémie du Covid-19, le taux d'absentéisme n'a pas augmenté de manière aussi importante par rapport à l'année 2019, il a en effet augmenté de 0,7 % entre ces deux années. Entre 2013 et 2019, le taux d'absentéisme observé s'est généralement situé entre 3,7 et 3,9 %. Le taux d'absentéisme constaté en 2022 est en même temps le plus élevé au Luxembourg depuis le début de l'analyse de ces données.

Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale est le secteur ayant le taux d'absentéisme le plus élevé avec 7,1 %, suivi par le celui observé dans le secteur de la construction (6,2 %) et celui dans l'industrie (6,1 %). Tous les secteurs d'activité ont néanmoins vu leur taux d'absentéisme augmenter. La FEDIL constate aussi qu'à l'heure actuelle, le taux d'absentéisme reste assez élevé dans beaucoup de secteurs d'activité et que cette tendance négative se poursuit [3].

Un autre record négatif et choquant : le coût direct de l'absentéisme a en 2022 franchi la limite d'un milliard d'euros. Il se situe en effet à 1.034 millions d'euros (en 2021à 932,1 millions d'euros et en 2020 à 900,3 millions d'euros). Il convient néanmoins de préciser que le coût réel des absences est beaucoup plus élevé. Effectivement, la continuation de la rémunération à charge des employeurs (en général les 13 premières semaines) ainsi que les indemnités pécuniaires de maladie versées par la Caisse nationale de santé (CNS) ne tiennent nullement compte du vrai coût économique de ce phénomène pour les entreprises et la société, qui est à notre vue largement sous-estimé. Au coût réel s'ajoute, entre autres, encore la prestation d'heures supplémentaires des salariés présents sur le lieu de travail et contraints de compenser, dans la mesure du possible, l'absence des collègues en incapacité de travail, le recours à des salariés intérimaires ou encore le paiement d'indemnités de retard par les entreprises pour des travaux retardés, voire non réalisés.

Il va sans dire que cet absentéisme massif dans les entreprises perturbe le bon fonctionnement de ces dernières et que les salariés présents sur le lieu de travail sont obligés de pallier les absences de leurs collègues de travail. Les

absences des uns entraînent ainsi des répercussions sur l'équilibre vie professionnelle – vie privée des autres sans que l'employeur en soit responsable.

Il est évident que la FEDIL ne remet pas généralement en cause la bonne foi d'un salarié en incapacité de travail, mais certaines pratiques observées dans les entreprises vont néanmoins dans la mauvaise direction. Ainsi, plusieurs entreprises nous rapportent que certains salariés, plutôt ceux travaillant à temps partiel, seraient régulièrement et avec une périodicité définie en incapacité de travail afin de minimiser les coûts liés au déplacement sur le lieu de travail. Un tel comportement est non seulement inadmissible vis-à-vis de l'employeur, mais également injuste vis-à-vis des collègues de travail. Ce comportement est susceptible de provoquer une attitude sociétale d'insouciance si de tels abus continuent à être tolérés, respectivement si les entreprises restent dépourvues de moyens d'action réels.

Les remèdes à l'absentéisme abusif sont limités. La FEDIL serait néanmoins ouverte à la discussion sur l'introduction éventuelle d'un jour de carence (donc le fait que le salarié ne recevrait plus de revenu de remplacement dès le 1er jour de son absence) en cas d'incapacité de travail déclarée d'un salarié. Ceci permettrait notamment de lutter contre les absences répétées et abusives d'un jour de travail causant généralement le plus de désorganisation dans les entreprises en vertu de leur caractère imprévisible pour les entreprises.

Une autre piste de solution serait une législation sur les contre-examens médicaux que l'employeur est déjà en droit d'organiser afin de pouvoir combattre la présomption de maladie résultant d'un certificat d'incapacité de travail. Ainsi, il a la possibilité de recourir à des médecins librement choisis et prêts à réaliser ces contre-examens médicaux du salarié afin de vérifier la véracité de l'incapacité de travail de ce dernier. Au moins deux médecins doivent néanmoins constater l'absence d'une pathologie médicale afin de pouvoir renverser la présomption de maladie découlant du certificat d'incapacité de travail. Il a dans ce contexte été jugé que l'absence injustifiée du salarié à un des deux contre-examens médicaux organisés par l'employeur après que le premier contre-examen médical a conclu à l'absence de pathologie médicale du salarié concerné, peut même constituer, selon les circonstances, une faute grave dans le chef de ce dernier [(4)]. Une législation sur les contre-examens médicaux permettrait néanmoins d'éclaircir les règles établies au fil des années par la jurisprudence et d'avoir un cadre juridique certain pour les employeurs. Il est également à déplorer que beaucoup de médecins sont réticents à pratiquer de tels contre-examens médicaux afin d'éviter tout risque de contradiction entre professionnels.

La FEDIL serait également favorable à un renforcement du contrôle administratif opéré par le Service contrôle et gestion des certificats d'incapacité de travail de la CNS. En effet, les statuts de cette dernière prévoient qu'un contrôle administratif des personnes en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident peut être effectué par la CNS, tant pendant la période où la charge de l'indemnisation demeure chez l'employeur que pendant celle où la CNS prend en charge l'indemnité pécuniaire de maladie. Ainsi, le fait de ne pas être présent au moment du contrôle au domicile par l'agent de la CNS, peut, d'un côté, et selon le cas, constituer un indice pour l'employeur permettant, avec d'autres éléments probants, de remettre en cause la présomption de l'incapacité de travail du salarié et, de l'autre côté, entraîner des pénalités pour le salarié en cas d'absence injustifiée lors du contrôle opéré par la CNS. En pratique, le service compétent de la CNS procédant audit contrôle s'avère néanmoins peu réactif et inefficace. Effectivement, après avoir rempli le formulaire sur le site Internet de la CNS en vue d'un contrôle administratif, l'employeur ne reçoit de réponse qu'après le retour au travail du

salarié ou pas de réponse du tout. Plus de moyens et de pouvoirs pour le service compétent nous paraissent dès lors nécessaires afin de rendre le contrôle administratif plus efficace.

Enfin, l'introduction de primes de présence, respectivement la transformation de primes existantes en primes de présence, afin de récompenser les salariés n'étant quasiment jamais en incapacité de travail durant une période de référence définie pourrait aussi aider à combattre les absences abusives. Certaines conventions collectives internes ou sectorielles prévoient déjà à l'heure actuelle des primes dont le montant est réduit en fonction des jours d'absence. La prime est complètement supprimée lorsqu'un certain seuil est dépassé.

---

[1] https://igss.gouvernement.lu/fr/publications/apercus-et-cahiers/apercus/202310no25.html
[2] Défini par le rapport entre le nombre total de jours civils de maladie de tous les individus et le nombre total de jours civils correspondant à la somme des durées pendant lesquelles ils ont exercé une occupation.
[3] https://fedil.lu/fr/press-releases/conseil-dadministration-de-la-fedil-du-25-septembre-2023/
[4] Cour d'appel, 20.10.2016, n° 42801 du rôle.