



Les absences au travail 2014-2015

Evolution de la situation en
Région wallonne de juillet 2014 à juin 2015

**FOCUS : Retour sur quatre causes d'absence
marquantes de ces dix dernières années**



Union Wallonne des Entreprises



Entreprendre avec les entrepreneurs

COLOPHON

Absences au travail : évolution de la situation en Région wallonne de juillet 2014 à juin 2015

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 Stocquoy 1-3 à 1300 Wavre, 010 47 19 40, info@uwe.be

Éditeurs : Alexandre Cleven et Vincent Reuter – Rédaction : Rony Baert et Lila Joris

Analyse statistique et graphique : Wim Demey – Conception graphique et lay-out : Cypres

Copyright 2016. 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 être 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/2016/5183/3F

| | | |
|----------|-----------------------------------|------------|
| 1 | INTRODUCTION | 04 |
| 1.1 | Contexte | 04 |
| 1.2 | Originalité de l'approche | 05 |
| 1.3 | Résultats attendus | 05 |
| 2 | ECHANTILLON | 06 |
| 2.1 | Employeurs – critères d'admission | 06 |
| 2.2 | Salariés – critères d'admission | 06 |
| 2.3 | Echantillon brut | 07 |
| 2.4 | Analyse de la représentativité | 08 |
| 3 | METHODOLOGIE | 10 |
| 3.1 | Approche | 10 |
| 3.2 | Méthode de calcul | 11 |
| 4 | OBSERVATIONS | 16 |
| 4.1 | Généralités | 16 |
| 4.2 | Sexe | 27 |
| 4.3 | Statut | 31 |
| 4.4 | Croisement statut-sexe | 37 |
| 4.5 | Âge | 44 |
| 4.6 | Croisement sexe-âge | 51 |
| 4.7 | Taille des entreprises | 58 |
| 4.8 | Secteurs d'activité | 65 |
| 5 | CONCLUSIONS | 74 |
| 6 | FOCUS | 78 |
| 7 | INFO PARTENA & UWE | 110 |

01



INTRODUCTION

1.1. Contexte

Les défis socio-économiques actuels (concurrence internationale, crise économique, désindustrialisation, handicap salarial,...) obligent les entreprises, à la recherche d'éléments pour renforcer leur compétitivité, à s'orienter naturellement vers une maîtrise de leurs coûts salariaux.

Par ailleurs, les débats se multiplient en matière de modération salariale, du maintien de l'indexation automatique des salaires, de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé, de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, des fins de carrière, de la flexibilité du temps de travail, de réforme fiscale (Taxshift), etc.

En 2014, un nouveau paramètre a vu le jour étant donné que les premiers effets du transfert de quinze compétences en matière d'emploi et de formation vers les entités fédérées se sont faits sentir. En effet, la 6ème Réforme de l'Etat transfère de l'Etat fédéral aux entités fédérées (Régions et Communautés) des matières telles que certaines réductions de cotisations de sécurité sociale pour les groupes-cibles (jeunes, âgés, tuteurs, ...), le congé-éducation payé, les titres-services, certains pans de la fiscalité, etc... avec la perspective que ces matières seront gérées autrement, selon des règles et avec des moyens différents selon les entités.

En 2015, des facteurs externes à l'entreprise ont pris davantage d'importance : ainsi, les problèmes liés à la mobilité se sont renforcés et ont un impact considérable sur les entreprises et leur personnel dont l'activité professionnelle est compromise et l'accès au travail ou le retour au domicile sont rallongés. Par ailleurs, un nouveau phénomène est apparu sous la forme de la menace d'attentats terroristes qui a entraîné l'adoption de mesures exceptionnelles (niveau d'alerte 4). Ce contexte particulièrement anxiogène n'est pas sans conséquence pour un certain nombre d'entreprises et leurs travailleurs, que ce soit au niveau psychologique ou économique.

La compétitivité des entreprises se mesure notamment par le degré d'activité et de productivité de leurs salariés et par son corollaire, l'importance de leurs absences au travail.

Depuis dix années, 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 et leur impact en Région wallonne pour la période concernée.

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. Par ailleurs, les absences des salariés, quelles que soient leurs origines, ont un impact sur la productivité et la rentabilité des entreprises ; elles imposent également la nécessité d'optimiser l'organisation du travail ainsi que le fonctionnement de l'entreprise afin de garantir sa compétitivité.

Le renforcement de la flexibilité et de l'adéquation du marché du travail par rapport aux besoins des entreprises constitue très certainement un défi majeur pour l'ensemble des acteurs concernés. Il représente un des objectifs majeurs du programme du Gouvernement Michel I qui s'est notamment traduit par l'initiative de Kris Peeters, Ministre de l'Emploi, qui a initié une large réflexion associant les partenaires sociaux et les entités fédérées. Cette réflexion, connue sous le nom de « travail faisable », couvre quatre thèmes et une cinquantaine de propositions.

Fidèles aux choix stratégiques adoptés depuis dix ans, Partena et l'UWE ont opté pour une approche complète de l'absence au travail qu'elle soit volontaire ou non. Cependant, ces quatre dernières années, les deux organisations se focalisent sur l'ensemble des jours non prestés pour causes d'absences diverses (exemple : maladie) autres que les congés légaux (vacances annuelles et jours fériés).

1.2. Originalité de l'approche

A. Une approche la plus complète possible

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

B. Une approche à portée économique

Un des objectifs de l'étude est de mesurer l'impact des absences sur l'entreprise, c'est-à-dire les jours non prestés et donc perdus en termes de production. Un autre consiste à appréhender l'impact financier pris en charge respectivement par l'entreprise et/ou la collectivité ou encore par le collaborateur absent. Il s'agit donc non seulement de comparer les jours rémunérés (par l'entreprise et/ou la collectivité) aux jours prestés, mais également aux jours prestables par les salariés.

C. Une approche centrée sur l'entreprise

Le résultat de l'analyse permet non seulement de sensibiliser l'entreprise aux absences de son personnel, quelle que soit leur nature, mais aussi de réaliser une comparaison avec des situations similaires (benchmarking) en fonction de différents paramètres.

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 politiques en les invitant à évaluer préventivement l'impact des dispositions actuelles et futures du droit social et, de façon plus générale, de l'environnement socio-économique sur l'organisation pratique des entreprises, sur leur compétitivité, sur leur budget et sur celui de la collectivité. Dans ce cadre, elle fournit des indications intéressantes qui permettent d'illustrer les réalités du terrain notamment dans le débat entre les interlocuteurs sociaux et les décideurs politiques sur l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés ainsi que sur les matières sociales transférées dans le cadre de la 6ème Réforme de l'Etat.

02



ECHANTILLON

L'analyse de l'absence au travail en Région wallonne porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 et met notamment en évidence les écarts significatifs par rapport aux neuf années 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 salariés 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 salarié 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. Salariés – critères d'admission

Les salariés 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 NACE¹) 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 salariés 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 salariés 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 statistiques trimestrielles de l'ONSS (population de référence).

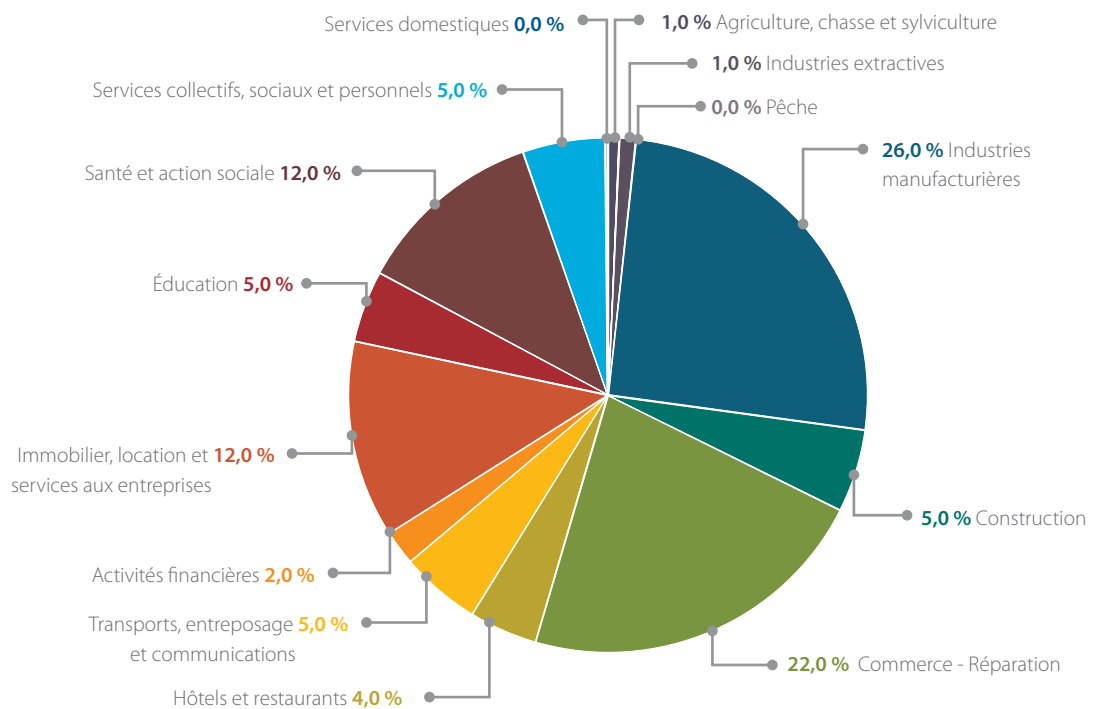
1 Codes NACE : codes utilisés dans la Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne.

2.3. Echantillon brut

En fonction des critères d'admission décrits ci-avant, l'échantillon brut concerné représente 79.521 salariés et 7.935 employeurs (identifiés selon un numéro matricule ONSS différent). Ces chiffres correspondent au nombre de salariés 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 11,79 % des salariés identifiés dans le fichier ONSS représentatif de la Région wallonne². L'effectif total de l'échantillon brut est composé de 42,15 % de femmes et de 57,85 % d'hommes. 46,27 % des salariés ont un statut d'ouvrier tandis que 53,73 % des salariés ont un statut d'employé. Les salariés 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.

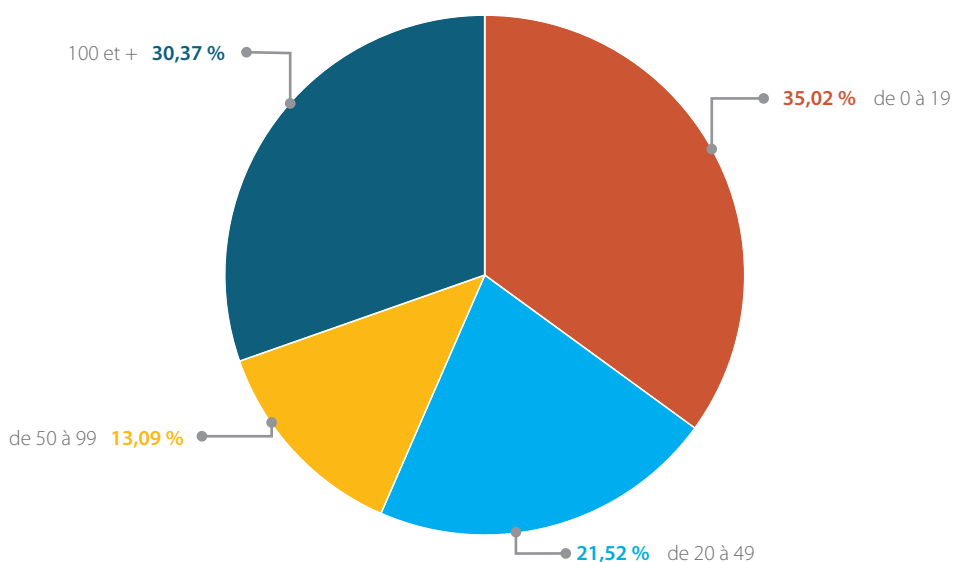
A. Représentation des secteurs d'activité dans l'échantillon



² Source: "Nombre total des postes de travail et des employeurs par arrondissement, branche d'activité et importance des établissements (statistiques centralisées)" au 30/9/2014, 31/12/2014, 31/3/2015 et 30/6/2015 établi par la Direction Statistique de l'ONSS.

B. Répartition de l'échantillon selon la taille de l'employeur

Les entreprises sont réparties dans l'échantillon en fonction du nombre de salariés qu'elles occupent conformément aux tranches mentionnées dans le graphique ci-après :



Concernant la taille des entreprises, il est important de préciser que l'appartenance du salarié à une tranche est déterminée en fonction du nombre total de salariés 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 salariés, 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 3^e trimestre 2014 au 2^e trimestre 2015.

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

1. de considérer que les données statistiques de l'ONSS relatives à la Région wallonne constituaient la référence ;
2. d'utiliser la notion de trimestre civil et de tester la représentativité sur une période s'étendant du 3^e trimestre 2014 au 2^e trimestre 2015 ;
3. de tester la représentativité pour quatre critères de classification³, à savoir le sexe et le statut du salarié ainsi que la taille et le secteur d'activité de l'entreprise et de croiser les données de certains d'entre eux pour affiner les résultats de l'étude.

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.

³ 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. Pondération

Le calcul du Khi-carré suivant les valeurs absolues comparées aux valeurs attendues indique que les données de l'échantillon utilisés 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 ».

03



METHODOLOGIE

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 paramètres tels que le statut (ouvrier/employé), le sexe et l'âge des salariés, 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 salarié. L'approche ne se concentre donc pas sur la responsabilité de l'absence au travail, même si, en fonction de sa nature, il est évidemment possible d'en identifier l'origine. Dans ce contexte, une définition extrêmement large de l'absence au travail a été formulée comme suit :

L'absence est définie comme représentant toutes les périodes ouvrables pendant lesquelles le salarié ne preste pas.

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

Les observations ont été effectuées sur la base des heures prestées et non prestées par les salariés pour autant qu'elles aient été déclarées par les employeurs qui constituent l'échantillon. Ainsi, l'analyse repose sur trois concepts clés : 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 théorique applicable dans l'entreprise (par exemple : en régime de 5 jours par semaine = 52 semaines, en déduisant les week-ends = **260 jours ouvrables**). On peut parler de niveau de l'entreprise.

B. Le prestable

Par temps prestable, on entend la durée du travail théorique que doit prester un salarié dans le cadre de l'espace-temps ainsi défini, soit 260 jours ouvrables par an. On parle de niveau individuel.

Le temps prestable correspond au temps ouvrable diminué de la durée des congés légaux constitués par les vacances annuelles et les jours fériés légaux lesquels représentent des absences obligatoires dont le non-respect peut être sanctionné pénalement. Les vacances annuelles représentent un maximum de 20 jours ouvrables par an (en régime de 5 jours/semaine) et les jours fériés un maximum de 10 jours ouvrables par an (en régime de 5 ou de 6 jours/semaine). Il s'agit de maxima qui ne sont pas épuisés dans leur totalité :

voir infra le point 4.1 en ce qui concerne les résultats obtenus au cours des dix dernières années. Dans le cadre de la présente étude, les congés légaux ainsi définis sont abordés distinctement car ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent y renoncer. Ils s'imposent aux parties qui ne disposent d'aucune liberté pour en modifier la portée, à moins évidemment d'adapter les législations qui leur sont applicables, ce qui n'est actuellement pas à l'ordre du jour.

C. Le presté

Le temps presté correspond au temps prestable diminué de toutes les autres absences au travail. Autrement dit : les jours prestés correspondent aux résultats de l'opération suivante : jours ouvrables - congés légaux (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 = 260 jours ouvrables (en régime de 5 jours/semaine) sur base annuelle, et que : les jours prestables correspondent aux jours ouvrables sur base annuelle - [20 jours de vacances annuelles et 10 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 et qu'elle est en principe intervenue dans la période de référence.

3.2. Méthode de calcul

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

01 : incapacité non professionnelle totalement payée 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, en ce compris les charges sociales. Il est à noter que le jour de carence a été définitivement supprimé depuis le 1^{er} janvier 2014⁴. Ce jour de carence correspondait au 1er jour ouvrable d'incapacité qui ne devait pas être rémunéré, ni par l'employeur, ni par l'A.M.I. lorsque l'incapacité de travail avait une durée de moins de 14 jours calendrier pour les ouvriers ainsi que pour certains employés.

02 : incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'assurance maladie-invalidité (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 liés par un contrat de travail à durée déterminée de moins de 3 mois) tandis que l'A.M.I. assume jusqu'au 30^{ème} jour calendrier le paiement du solde du salaire garanti. La collectivité supporte les charges sociales pour cette période.

03 : incapacité non professionnelle totalement indemnisée 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 30^{ème} jour d'incapacité. La collectivité supporte les charges sociales pour cette période.

⁴ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (M.B. 31 décembre 2013, éd. 3).

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 salarié, 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 salarié.

05 : maladie professionnelle

En cas de maladie professionnelle, l'employeur paie au salarié, 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 : congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement

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 doit se soumettre à des examens médicaux prénatals pendant les heures de travail lorsque ces rendez-vous ne peuvent être pris en dehors des heures de bureau, lorsqu'elle allaite son enfant ou qu'elle 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. Dans certaines hypothèses (incapacité médicale de la mère, multi-naissances, hospitalisation du nouveau-né,...), le congé postnatal peut être prolongé d'une ou de plusieurs semaines. 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. Indépendamment du congé de paternité (qualifié dorénavant de congé de naissance), chaque salarié, 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 : vacances annuelles légales

Sauf exceptions, la durée des vacances annuelles légales 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. Les vacances annuelles légales sont intégrées dans la présente étude dans la notion de congés légaux.

08 : jours fériés légaux

Les jours fériés rémunérés par l'employeur sont fixés par la loi et correspondent à 10 jours d'absence obligatoire par année civile. Les jours fériés légaux sont intégrés dans la présente étude dans la notion de congés légaux.

09 : congés extra-légaux

Les congés extra-légaux, rémunérés par l'employeur, couvrent l'ensemble des absences auxquelles le salarié 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 : congés de circonstance

La loi autorise le salarié à s'absenter du travail à l'occasion d'événements familiaux (par ex. les 10 jours octroyés au titre de congé de naissance), 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 généralement rémunérées par l'employeur, mais certaines d'entre elles sont indemnisées par la collectivité.

11 : congé-éducation payé

Il s'agit de congés accordés au salarié 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 dont les compétences pour cette opération sont dorénavant assurées par les entités fédérées selon les modalités qu'elles ont fixées en leur sein. 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 : chômage payé par l'employeur

En cas d'accident technique empêchant la poursuite du travail dans l'entreprise, l'employeur est tenu de rémunérer le salarié 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 salariés ou lorsque la journée de travail doit être interrompue pour cause d'intempéries.

13 : chômage non payé 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 salariés qui ne fournissent pas de prestations. Dans certains cas, les salariés peuvent bénéficier d'une indemnisation à charge de leur organisation syndicale ou de l'ONEm.

15 : activité syndicale

Cette notion recouvre les absences des salariés pour l'exercice de leur mandat syndical (conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale) et pour suivre une formation syndicale lorsque cette dernière n'est pas prise en charge par le congé-éducation payé (CEP). Ces absences sont en principe rémunérées (in)directement par l'employeur et coïncident, la plupart du temps, avec le temps prestable.

16 : crédit-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). 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 qui remplace l'ancien système de l'interruption de la carrière professionnelle, a fait et fera l'objet de plusieurs réformes visant

à en limiter l'accès. Sauf exceptions, les bénéficiaires de ces mesures (à l'exception des absences pour des raisons impérieuses) perçoivent des allocations à charge de l'ONEm qui sont parfois complétées par des indemnités versées par l'employeur ou par le Fonds de sécurité d'existence sectoriel financé par des cotisations patronales.

17 : absence non rémunérée et non assimilée

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 sectoriel financé par l'employeur, et dont le salarié bénéficie afin de respecter, sur une base annuelle, la durée maximum du temps de travail applicable dans l'entreprise ou la commission paritaire dont il relève.

19 : absence non rémunérée, mais assimilée

Cette rubrique couvre les absences qui ne sont pas reprises dans les rubriques précédentes, par exemple, les absences pour accomplir un 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 salariés concernés.

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

5 groupes distincts en fonction de la variable « coût »

| Codes | Prise en charge du coût de l'absence |
|-------|---|
| 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 et donc coût supporté par le salarié lui-même. |

En résumé

| Typologie | Prise en charge du coût salarial | | Prise en charge de l'assimilation | |
|-----------|----------------------------------|--------------|-----------------------------------|--------------|
| | Employeur | Collectivité | Employeur | Collectivité |
| 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 et représente donc généralement un coût pour les différents régimes de la sécurité sociale (chômage, assurance maladie-invalidité, pension,...) 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 :

Les regroupements

| Jours non prestés Rubriques 1 à 19 | Jours rémunérés totalement ou partiellement par l'employeur | Coût pour l'employeur Groupes A et A* |
|---|---|--|
| | | Jours partiellement ou non rémunérés par la collectivité |

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

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

04



OBSERVATIONS

4.1. Généralités

Depuis 2005, l'Union Wallonne des Entreprises et le Secrétariat Social Partena collaborent pour analyser les absences et les présences des salariés sur leur lieu de travail ainsi que leur évolution au fil des années. Cette 10^e étude met en évidence les grandes évolutions depuis 2005.

A cet effet, la situation de 77.555 collaborateurs⁵ prestant auprès de 7.935 employeurs entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015 a été analysée. L'ensemble de ces salariés ont été pris en compte, qu'ils soient occupés à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la durée de leur contrat durant la période observée, mais pour autant qu'ils aient été inscrits dans l'entreprise le dernier jour d'un des quatre trimestres de référence.

Cette analyse permet ainsi de définir le profil moyen des salariés, en excluant ceux qui ont quitté l'entreprise au cours d'un des 4 trimestres de la période de référence.

Basée sur un espace-temps reposant sur un modèle théorique sur lequel est répartie la durée de travail de 260 jours (c'est-à-dire, une année de 52 semaines, en déduisant les week-ends = **260 jours ouvrables** en régime de 5 jours/semaine), l'analyse couvre l'ensemble des « jours prestés » et « non prestés » par les salariés pour autant qu'ils aient été déclarés par les employeurs. Nous entendons par « jours non prestés » tant les « **congés légaux** » que les « **autres absences** ». Les « congés légaux » englobent les vacances annuelles (maximum 20 jours/an en régime de 5 jours/semaine) et les jours fériés légaux (maximum 10 jours/an en régime de 5 ou 6 jours/semaine), qui sont du temps non presté. Ils constituent un droit d'absence pour le salarié et du temps rémunéré par l'employeur. Les « autres absences » représentent du temps non presté pour un autre motif, par exemple pour cause de maladie.

Le schéma suivant vise à distinguer d'une part, les jours prestés des jours non prestés et d'autre part, les congés légaux des autres absences.

Schéma



⁵ Soit le total de l'échantillon brut de 79.521 salariés diminué des apprentis, des étudiants et des prépensionnés, ce qui correspond à un échantillon net de 77.555 collaborateurs.

A. Constat

Le premier constat (voir graphique infra à la page 19) que nous pouvons tirer de la période étudiée (2014-2015) est le suivant : l'ensemble des salariés prestent en moyenne durant trois quarts de l'année (73,61%) et ne prestent pas durant le quart restant (26,39%).

Ainsi sur un espace-temps théorique de 260 jours/an en régime de 5 jours/semaine (à l'exception des samedis et dimanches qui ont déjà été déduits), le salarié preste en moyenne en réalité 191 jours sur l'année tandis que 69 jours ne sont pas prestés, pour des raisons volontaires ou non volontaires de la part du salarié. Ce sont donc trois mois sur douze durant lesquels le travailleur ne preste pas⁶.

Le tableau ci-dessous permet de constater l'évolution du nombre de jours prestés sur les dix périodes étudiées :

| | Jours prestés |
|-----------|---------------|
| 2005-2006 | 196 |
| 2006-2007 | 197 |
| 2007-2008 | 196 |
| 2008-2009 | 193 |
| 2009-2010 | 191 |
| 2010-2011 | 193 |
| 2011-2012 | 192 |
| 2012-2013 | 191 |
| 2013-2014 | 192 |
| 2014-2015 | 191 |

Cette évolution du nombre de jours prestés sur les dix dernières années permet de constater que :

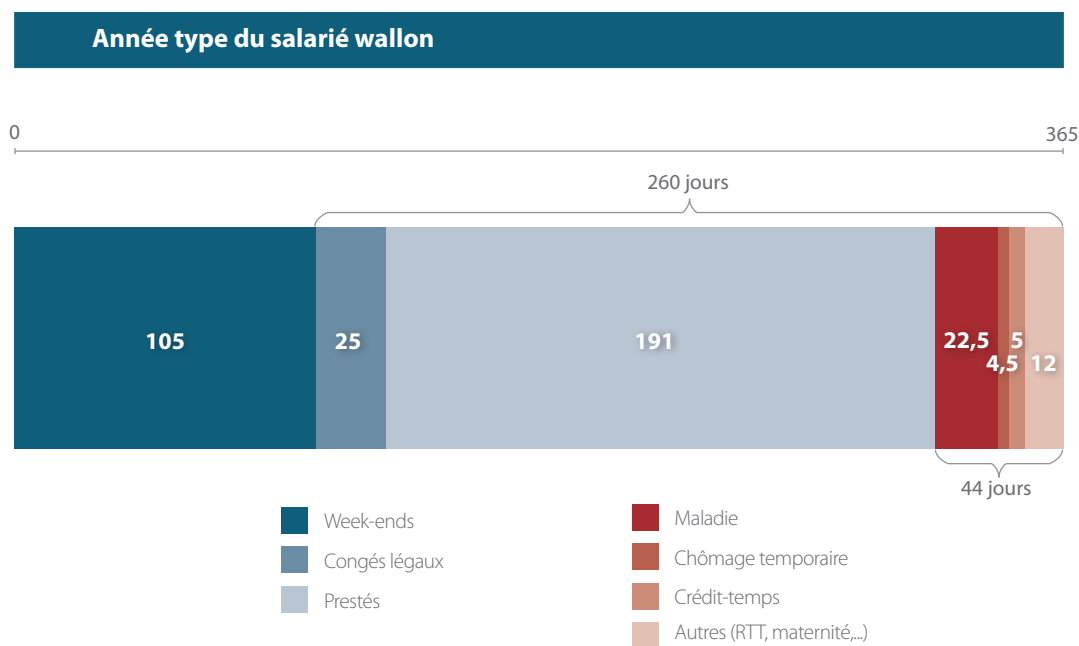
- 191 jours prestés représentent le score le plus bas, enregistré en 2009-2010, 2012-2013 et 2014-2015.
- A l'inverse, les années durant lesquelles les salariés prestaient le plus grand nombre de jours, s'étendent sur trois premières périodes, de 2005 à 2008.
- Par rapport à 2013-2014, les salariés prestent en 2014-2015 un jour de moins sur l'année. On passe ainsi d'un taux de présence de 73,94% à 73,61%.
- En considérant l'ensemble des dix périodes étudiées, on remarque une baisse du taux de présence. Cette baisse n'est pas linéaire. En effet, le taux de présence passe de 75,51% en 2005-2006 à 75,66% en 2006-2007, avant de baisser durant trois années consécutives (75,36% en 2007-2008 ; 74,37% en 2008-2009 et 73,67% en 2009-2010) pour remonter en 2010-2011 à 74,28%, descendre à 73,89% en 2011-2012, puis à 73,46% en 2012-2013 (il s'agit du taux de prestation le plus bas sur dix ans), remonter en 2013-2014 à 73,94% et diminuer en 2014-2015 à 73,61%. Entre 2005 et 2015, on enregistre donc une baisse du taux de présence de 1,9%, soit 5 jours de prestation.

⁶ Comme 260 jours ouvrables couvrent 52 semaines, 191 jours prestés (= 73,61% du temps prestable) représentent 38 semaines, et 69 jours d'absence (26,39% du temps prestable) représentent 14 semaines, soit un peu plus de 3 mois.

En 2014-2015, quelles sont les motifs de ces absences ?

Ces 69 jours qui sont « des jours non prestés », s'expliquent par deux phénomènes : les congés légaux accordés au salarié et les autres absences (qui regroupent l'ensemble des autres causes d'absence, telles que les incapacités non professionnelles, les grèves, les congés de maternité, etc.). Ces 69 jours se divisent ainsi en 25 jours de congés légaux et en 44 jours d'autres absences pour diverses causes (maladie par exemple).

Le graphique suivant représente ainsi l'année-type du salarié wallon.



Ce graphique montre que sur une année de 365 jours calendrier, 130 jours couvrent en moyenne des week-ends (105 jours) et des congés légaux (25 jours) qui sont autant d'absences obligatoires. Les congés légaux, à savoir les vacances annuelles (maximum 20 jours/an en régime de 5 jours/semaine) et les jours fériés légaux (maximum 10 jours/an en régime de 5 ou 6 jours/semaine), totalisent un maximum théorique de 30 jours par an. Or, il ressort de notre étude que les salariés ont en fait épuisé une moyenne de 25 jours par an. En effet, le taux d'absence pour congés légaux et jours fériés s'élève à 9,56%, ce qui équivaut, en régime de 260 jours à 24,86 jours de congés.

La différence de 5 jours non pris pour la période analysée s'explique par différents motifs :

- l'occupation de travailleurs à temps partiel qui bénéficient d'un droit aux congés légaux proportionnel à leur régime de travail ;
- les travailleurs engagés ou qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence et qui ont pris des congés légaux chez d'autres employeurs que ceux compris dans l'échantillon analysé ;
- les travailleurs absents pour certains motifs qui n'ouvrent pas le droit aux congés légaux (crédit-temps, grèves, congé sans solde, absences injustifiées,...) ou qui sont dans l'impossibilité d'épuiser leur droit aux congés légaux (incapacité de longue durée,...) ;
- etc ;

Le solde (365 – 130 = 235 jours) représente ainsi le temps qui devrait être presté par le salarié wallon. La réalité est autre puisqu'il ne preste que 191 jours étant donné qu'il s'absente pour un total de 44 jours dont 22,5 jours (soit 50 %) pour cause de maladie. Par rapport à la période précédente (2013-2014), le nombre de journées de présence est en diminution d'un jour (de 192 à 191 jours). En corolaire, le nombre de journées d'absence est en augmentation d'une journée (de 43 à 44 jours). Nous reviendrons sur les facteurs d'augmentation des jours non prestés infra.

Répartition des présences et des absences au travail (périodes 2005 à 2015)

| Rub. | Groupe | Description | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---------------|--------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20 | | Prestations | 75,51% | 75,66% | 75,36% | 74,37% | 73,67% | 74,28% | 73,89% | 73,46% | 73,94% | 73,61% |
| 1 à 19 | | Absences, dont : | 24,49% | 24,35% | 24,65% | 25,63% | 26,33% | 25,72% | 26,09% | 26,55% | 26,06% | 26,39% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 6,20% | 6,21% | 6,07% | 6,23% | 6,20% | 6,07% | 6,21% | 6,28% | 6,36% | 6,19% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 4,51% | 4,62% | 4,92% | 5,01% | 5,22% | 5,29% | 5,34% | 5,46% | 5,74% | 6,26% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,39% | 3,40% | 3,16% | 3,40% | 3,10% | 3,14% | 3,45% | 3,36% | 3,34% | 3,37% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 2,14% | 1,75% | 1,52% | 2,32% | 3,13% | 2,17% | 2,10% | 2,43% | 1,74% | 1,65% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 1,83% | 1,90% | 2,06% | 1,96% | 1,98% | 2,01% | 1,95% | 2,02% | 1,94% | 2,06% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,45% | 1,50% | 1,73% | 1,73% | 1,93% | 2,03% | 2,06% | 1,98% | 1,93% | 1,84% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 1,31% | 1,36% | 1,42% | 1,34% | 1,12% | 1,23% | 1,26% | 1,26% | 1,29% | 1,20% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,84% | 0,90% | 0,86% | 0,83% | 0,82% | 0,80% | 0,81% | 0,80% | 0,78% | 0,80% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,70% | 0,68% | 0,60% | 0,66% | 0,66% | 0,74% | 0,70% | 0,74% | 0,75% | 0,72% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,64% | 0,65% | 0,60% | 0,59% | 0,59% | 0,55% | 0,51% | 0,47% | 0,47% | 0,48% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,57% | 0,58% | 0,68% | 0,69% | 0,69% | 0,76% | 0,80% | 0,84% | 0,87% | 0,87% |
| 2 | A* | Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 0,30% | 0,30% | 0,36% | 0,32% | 0,32% | 0,31% | 0,31% | 0,29% | 0,30% | 0,30% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,16% | 0,02% | 0,11% | 0,08% | 0,04% | 0,10% | 0,09% | 0,08% | 0,02% | 0,16% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,15% | 0,15% | 0,16% | 0,16% | 0,17% | 0,18% | 0,20% | 0,19% | 0,21% | 0,20% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,13% | 0,12% | 0,17% | 0,15% | 0,18% | 0,16% | 0,14% | 0,13% | 0,10% | 0,11% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,09% | 0,07% | 0,07% | 0,05% | 0,06% | 0,06% | 0,06% | 0,07% | 0,08% | 0,07% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,07% | 0,08% | 0,11% | 0,08% | 0,08% | 0,09% | 0,09% | 0,10% | 0,09% | 0,07% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,02% | 0,02% | 0,03% | 0,03% | 0,03% | 0,03% | 0,03% | 0,04% | 0,05% | 0,04% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,01% | 0,01% | 0,01% | 0,00% | 0,01% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

B. Evolution du temps presté et non presté de 2005 à 2015

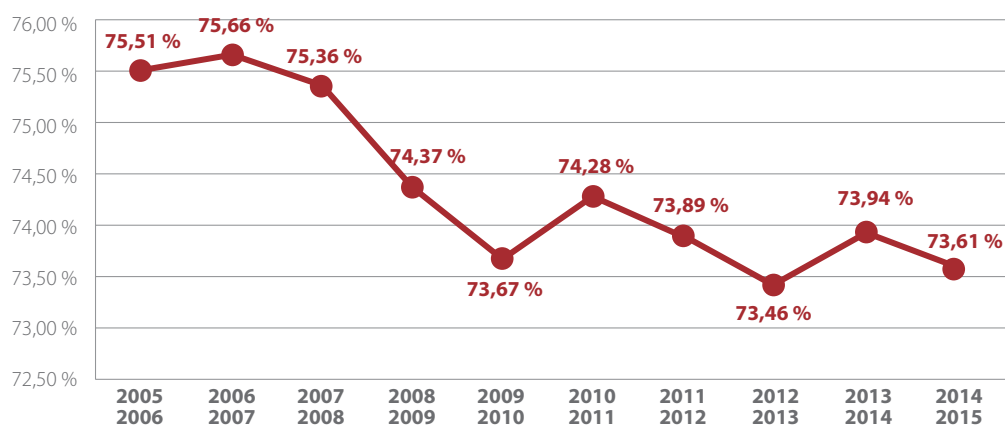
Le tableau suivant reprend les données pour les dix périodes étudiées.

Evolution du temps presté et non presté de 2005 à 2015

| Période étudiée | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Temps ouvrable | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| - Congés légaux (vacances annuelles et jours fériés légaux) | -9,59 % | -9,61 % | -9,23 % | -9,63 % | -9,30 % | -9,21 % | -9,66 % | -9,64 % | -9,70 % | -9,56 % |
| = Temps prestable | = 90,41 % | = 90,39 % | = 90,77 % | = 90,37 % | = 90,70 % | = 90,79 % | = 90,34 % | = 90,36 % | = 90,30 % | = 90,44 % |
| - Autres absences | -14,90 % | -14,73 % | -15,41 % | -16,00 % | -17,03 % | -16,51 % | -16,45 % | -16,90 % | -16,36 % | -16,83 % |
| = Temps presté | = 75,51 % | = 75,66 % | = 75,36 % | = 74,37 % | = 73,67 % | = 74,28 % | = 73,89 % | = 73,46 % | = 73,94 % | = 73,61 % |

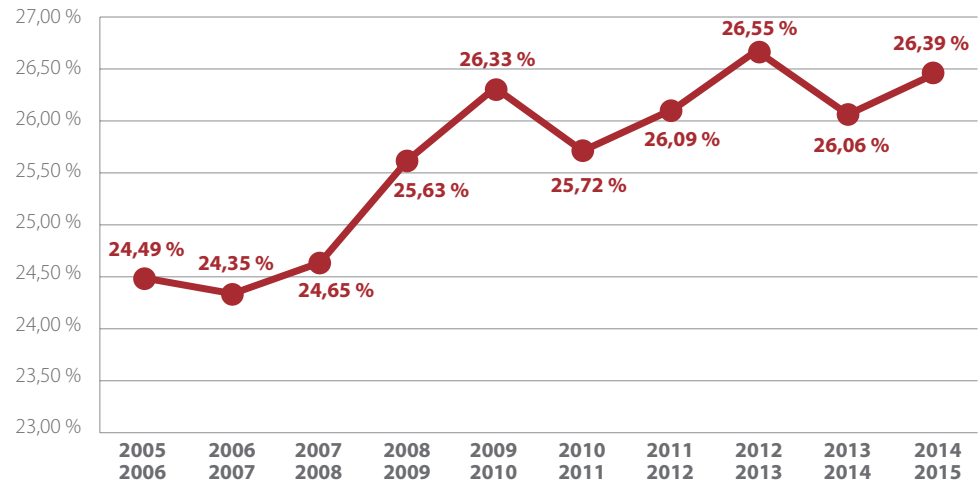
En ce qui concerne les évolutions depuis la première période étudiée (2005-2006), on observe un certain nombre de variations. Premièrement, comme il l'a déjà été mentionné plus haut, **les jours prestés sont globalement en diminution**, à l'exception des périodes 2006-2007 où ils ont culminé (75,66 %) et 2010-2011 où ils se sont redressés de même qu'au cours de la période 2013-2014. La période 2014-2015 enregistre, elle, une diminution de 0,33% par rapport à 2013-2014 et de 2,05% par rapport à 2006-2007, période enregistrant le plus haut taux de présence.

Evolution des jours prestés (2005-2015)



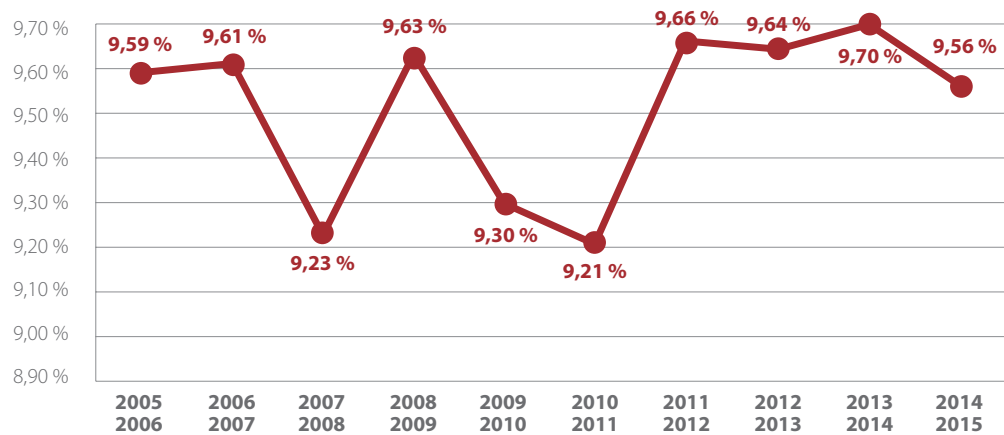
Ce schéma permet de confirmer la diminution globale des jours prestés. La période 2014-2015 enregistre le deuxième taux le plus bas de présence sur l'ensemble des dix périodes étudiées avec un taux d'absence de 26,39% (voyez également le schéma ci-dessous).

Evolution des jours non prestés (2005-2015)



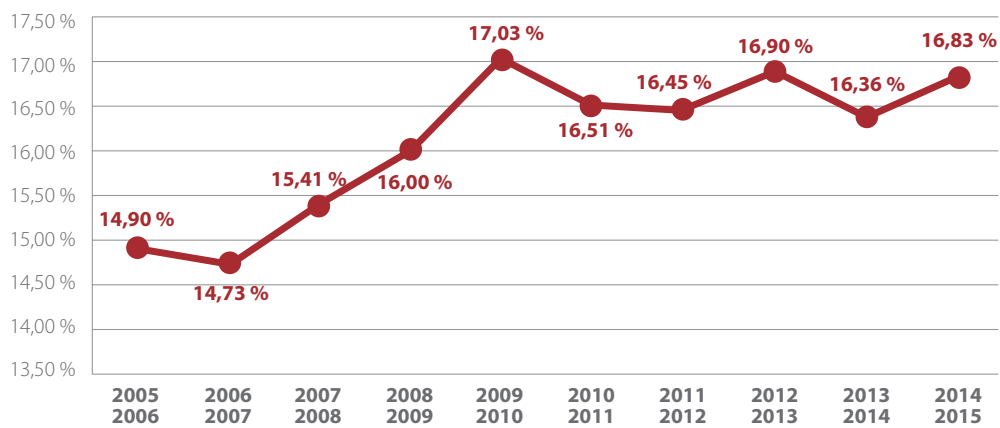
Le schéma ci-dessus permet logiquement de constater une évolution parallèle des jours non prestés au cours de la même période. Ces jours non prestés sont composés des congés légaux (vacances annuelles et jours fériés) et des autres absences, dont l'évolution est analysée dans les deux schémas ci-dessous.

Evolution des congés légaux (2005-2015)



Le schéma précédent nous amène à notre deuxième constatation : les **congés légaux** (couvrant chaque année la période allant du 1er juillet au 30 juin) qui connaissent une évolution en dents-de-scie depuis 2005, enregistrent, en 2014-2015, une diminution par rapport à 2013-2014, passant ainsi de 9,70% (taux record sur dix ans) à 9,56% (taux un peu plus bas qu'en 2005-2006). Cependant, on est loin des 9,21% de congés légaux enregistrés en 2010-2011, ce qui nous permet de conclure à une certaine stabilité depuis 2011-2012. Ce relatif équilibre des quatre dernières années pour ce type d'absences reflète une certaine consolidation de l'activité économique après la crise de 2008. En effet, plus on preste, plus on a de congés légaux. Il semble donc que si l'on ne constate pas de reprise significative de l'embauche dans les entreprises, même si les chiffres du chômage sont encourageants, on peut observer que l'emploi se maintient et que le phénomène des vagues de licenciements se concentre dans un nombre limité d'entreprises. Ces congés légaux qui sont constitués par les vacances annuelles légales et les jours fériés légaux, sont régis par deux réglementations distinctes (cfr. les définitions sous les codes 07 et 08 mentionnées supra sous le point 3.2).

Evolution des autres absences (2005-2015)



Les autres absences (hors congés légaux) n'ont cessé d'augmenter de 2006 (taux le plus bas limité à 14,73% en 2006-2007) à 2010, taux record de 17,03% pour la période 2009-2010. Après cette période, on constate une certaine stabilité jusqu'en 2012, puis une évolution en dents de scie de 2012-2013 à 2014-2015 avec des pics de 16,90% et de 16,83%. La période 2014-2015 atteint ainsi le troisième taux le plus élevé en dix ans.

C. Analyse des autres absences et de leur évolution

Examinons de plus près les principales autres absences et leur évolution au cours des dix périodes étudiées.

L'examen des autres absences, qui représentent en 2014-2015 63,77 % du total des absences (le solde de 36,23 % couvrant les congés légaux), fait apparaître les constats suivants :

- En plus de connaître un accroissement continu depuis 2005, les **incapacités non professionnelles de courte durée** (moins de 30 jours) et de **longue durée** (plus de 30 jours) constituent la **principale cause d'absence**. Elles représentent près de 51,22 % du total des autres absences (à savoir une

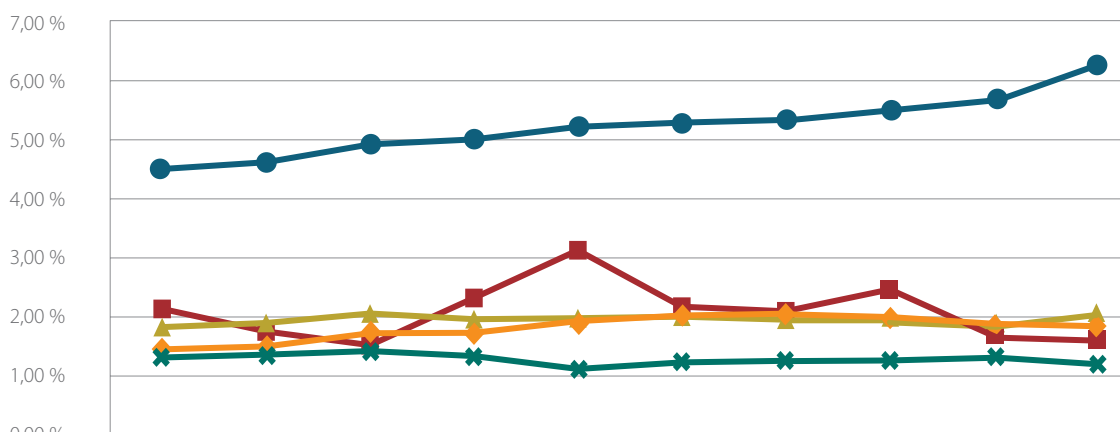
augmentation de 2,44 % par rapport à 2013-2014 et de 6,66% par rapport à 2005-2006). Précisons que les incapacités de longue durée sont sans cesse en augmentation de période en période. 2014-2015 ne fait pas exception avec une augmentation de 0,52 % de ce taux d'absence par rapport à 2013-2014. Il s'agit là de la plus forte progression jamais enregistrée. Ainsi, à elle seule, l'incapacité de longue durée représente 37,20 % du total des autres absences.

- **Les interruptions de carrière** (qui recouvrent les dispositifs de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruptions de carrière ordinaires) continuent de connaître, depuis trois périodes, une légère diminution. Elles représentent ainsi 10,93 % du total des autres absences pour la dernière période (au lieu de 11,80% en 2013-2014). Cette diminution peut résulter pour partie des conditions d'accès plus strictes à ces régimes, introduites progressivement depuis 2012 (conditions d'ancienneté, d'âge et de carrière augmentées, durées autorisées plus courtes, cotisations patronales plus élevées).
- Le **chômage temporaire** reste **assez important** malgré une nouvelle diminution de 0,09%, passant ainsi d'un taux d'absence de 1,74% en 2013-2014 à 1,65% en 2014-2015. Cette cause d'absence représente 9,80% du total des autres absences (contre 10,64% en 2013-2014). Précisons qu'en dix ans, le taux d'absence pour chômage temporaire à charge de l'ONEm n'a cessé de fluctuer, passant de 2,14% en 2005-2006 à 1,52% en 2007-2008 avant d'atteindre son pic en 2009-2010 avec un taux de 3,13%, de redescendre jusqu'en 2011-2012, remonter l'année suivante, puis entamer une plus forte descente jusqu'à la période étudiée présentement. Cette diminution, comme celle de la période précédente, ne reflète malheureusement pas une reprise soutenue de l'activité économique, mais plutôt l'impact des hivers doux qui ont permis de limiter fortement le chômage temporaire pour intempéries.
- **Les repos compensatoires** pris dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) sont en diminution par rapport à la période 2013-2014 (1,20% en 2014-2015 au lieu de 1,29% en 2013-2014) et sont à leur deuxième taux le plus bas depuis 10 ans (le taux le moins élevé étant de 1,12%, enregistré en 2009-2010). Ils représentent ainsi 7,13% du total des autres absences.
- Les absences liées à la **maternité** ou à l'adoption, etc. correspondent à 4,28 % du total des autres absences en 2014-2015 et n'évoluent pas de façon significative d'une période à l'autre, même si elles enregistrent leur taux le plus élevé en 2013-2014 (à savoir 0,75% d'absences).
- Les **incapacités de travail professionnelles**, constituées des accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail ainsi que des maladies professionnelles, augmentent à peine par rapport à 2013-2014 (0,48% au lieu de 0,47% en 2013-2014). Elles représentent 2,85% du total des autres absences. Précisons encore qu'elles sont en diminution constante depuis 2006-2007, avec une période de stabilité de 2012 à 2015.
- En ce qui concerne les absences liées aux faits de **grève**, alors qu'elles étaient en forte diminution en 2013-2014 (taux le plus bas de 0,02%, comme en 2006-2007), force est de constater que la situation est bien différente en 2014-2015 étant donné que son taux d'absence a octuplé par rapport à la période précédente. On retrouve ainsi le même taux d'absence pour cause de grève qu'en 2005-2006, à savoir 0,16% (0,95% du total des autres absences). Cette forte augmentation peut s'expliquer par les nombreuses grèves qui ont eu lieu en 2014-2015 contre les mesures du Gouvernement Michel I. Rappelons également que la Belgique connaît davantage de jours de grève que ses voisins européens et cela, en raison de son taux élevé de syndicalisation (le taux net de syndicalisation s'élevait en Belgique à **64,96%** en 2010)⁷.
- Un dernier constat concerne les **congés extra-légaux** qui augmentent de manière continue depuis 2005 et qui affichent en 2014-2015, le même taux que durant la période précédente, à savoir 0,87% de taux d'absence. Cela représente 5,16% du total des autres absences (au lieu de 5,32% en 2013-2014 étant donné que le taux des autres absences était moins élevé pour cette période).

7 CRISP, Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010)

Le graphique suivant montre l'évolution des autres absences les plus importantes.

Evolution des autres absences (2005-2015)



| | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ● Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 4,51 % | 4,62 % | 4,92 % | 5,01 % | 5,22 % | 5,29 % | 5,34 % | 5,46 % | 5,74 % | 6,26 % |
| ■ Chômage non payé par l'employeur | 2,14 % | 1,75 % | 1,52 % | 2,32 % | 3,13 % | 2,17 % | 2,10 % | 2,43 % | 1,74 % | 1,65 % |
| ▲ Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 1,83 % | 1,90 % | 2,06 % | 1,96 % | 1,98 % | 2,01 % | 1,95 % | 2,02 % | 1,94 % | 2,06 % |
| ◆ Crédit-temps | 1,45 % | 1,50 % | 1,73 % | 1,73 % | 1,93 % | 2,03 % | 2,06 % | 1,98 % | 1,93 % | 1,84 % |
| ✕ Repos compensatoire RTT | 1,31 % | 1,36 % | 1,42 % | 1,34 % | 1,12 % | 1,23 % | 1,26 % | 1,26 % | 1,29 % | 1,20 % |

Top 3 des causes d'absence par rapport au total des autres absences pour la période 2014-2015

Ce classement (hors congés légaux) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève à 16,83 % du temps prestable.

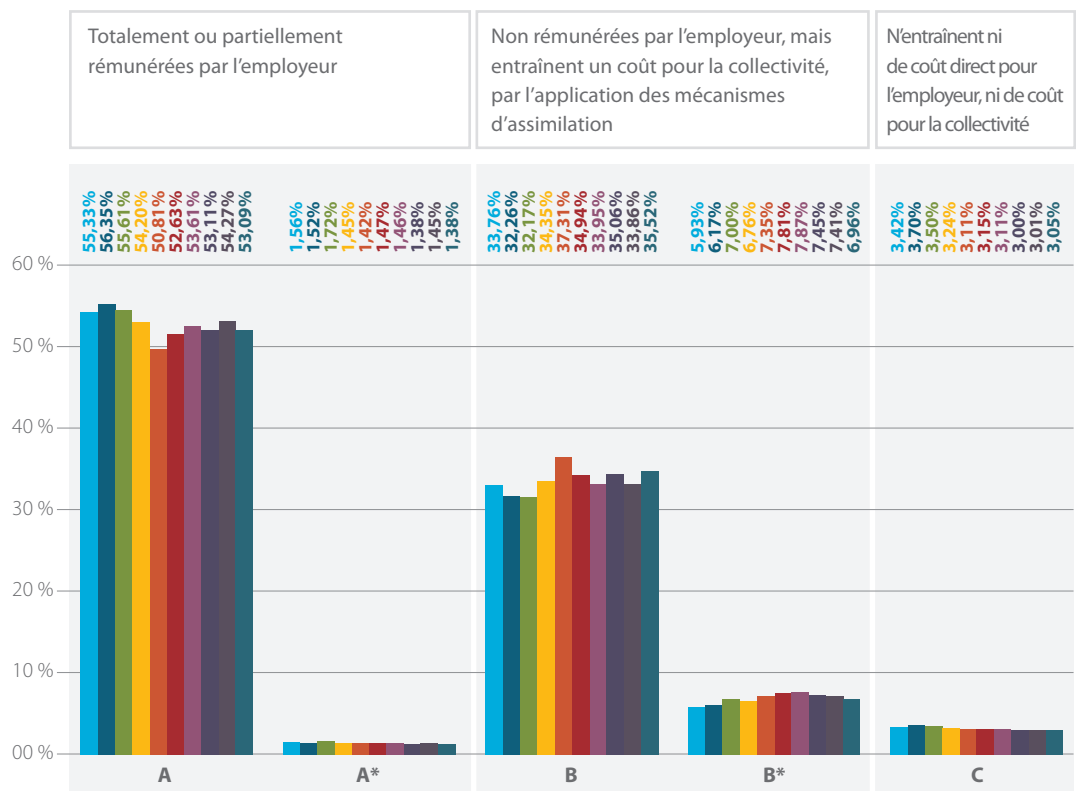
| 2014-2015 | Nature des absences |
|------------------------|---|
| 1 ^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (37 %) |
| 2 ^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (14 %) |
| 3 ^{ème} cause | Crédit-temps (11 %) |

Nous pouvons tirer les premières conclusions suivantes :

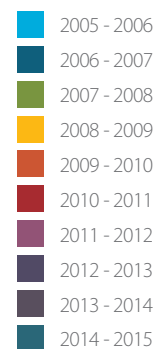
- Le total des autres absences au travail (hors congés légaux) a légèrement augmenté au cours de la période 2014-2015 (+ 0,47 % par rapport à 2013-2014).
- Les trois rubriques du top 3 (incapacités non professionnelles de longue durée, incapacités non professionnelles de courte durée et crédit-temps) représentent à elles-seules 62% du total des autres absences. Les 38% restant se répartissent dans les 16 autres rubriques (cfr. le tableau repris supra à la page 19).
- La relative stabilité des trois absences que sont les congés légaux, les congés extra-légaux et les repos compensatoires RTT peut être le reflet d'un équilibre de l'activité économique et de l'emploi dans notre pays en 2014-2015.

C. Coût des absences

Le coût des absences : périodes 2005 à 2015



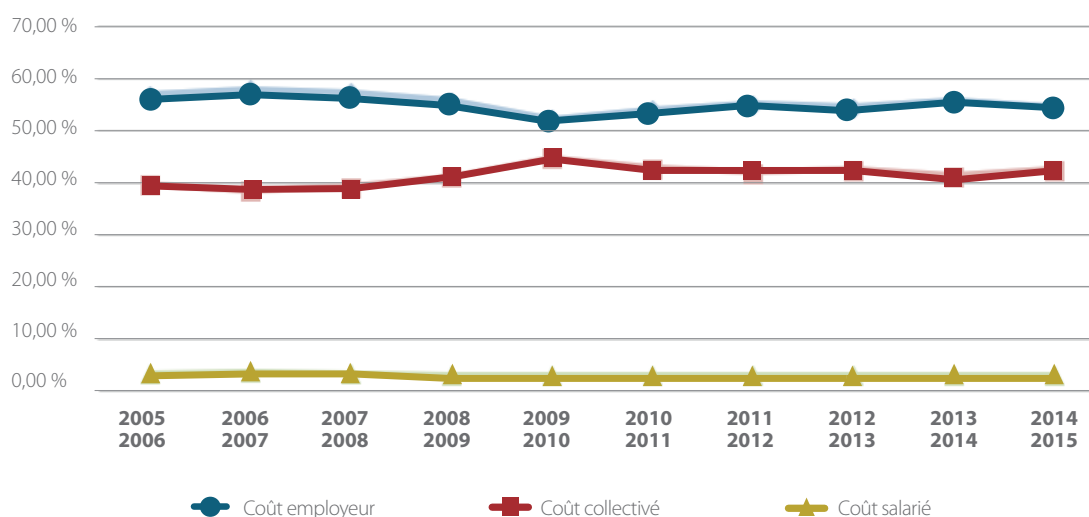
- A** Absence totalement rémunérée ou financée par l'employeur = coût employeur
- A*** Absence rémunérée partiellement par l'employeur et partiellement par la collectivité = coût employeur + coût collectivité
- B** Absence non rémunérée par l'employeur, mais prise en charge par la collectivité = coût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



Selon la classification de l'ensemble des absences, au cours de la période 2014-2015, en moyenne 54,47% des absences sont totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur (au lieu de 55,72% en 2013-2014) ; 42,48% des absences ne sont pas rémunérées par l'employeur, mais entraînent un coût pour la collectivité par l'application des mécanismes d'assimilation (contre 41,27% en 2013-2014) et seulement 3,05% des absences n'entraînent ni de coût direct pour l'employeur, ni de coût pour la collectivité (contre 3,01% en 2013-2014).

Le graphique suivant montre l'évolution de la répartition des trois types de coûts (entreprise, collectivité, propre au salarié) pour la période qui s'étend de 2005 à 2015.

Evolution des coûts (2005-2015)



On constate en 2014-2015 une diminution du coût supporté par les entreprises (54,47% en 2014-2015 contre 55,72 % en 2013-2014). Ce dernier résultat s'explique essentiellement :

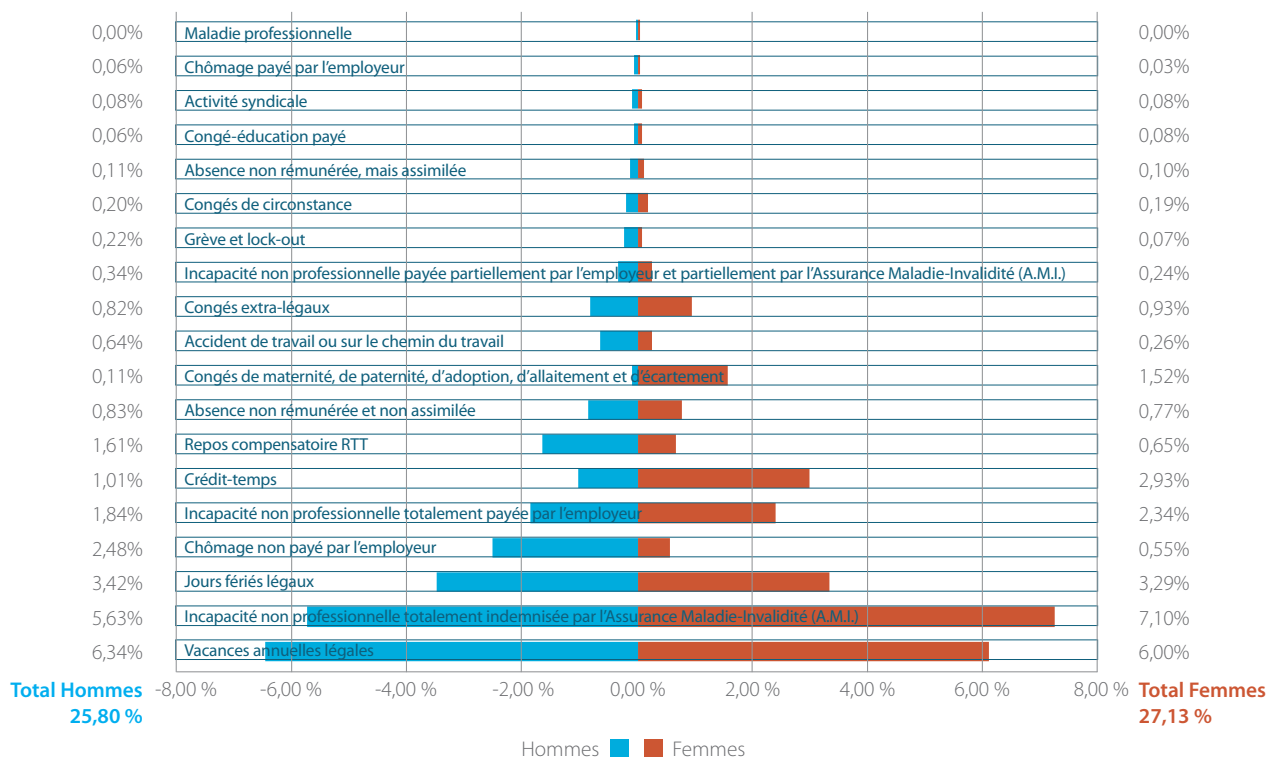
- par la diminution des congés compensatoires RTT qui sont rémunérés par l'employeur.
- par l'augmentation des incapacités non professionnelles de longue durée (rémunérées par l'A.M.I.) et des activités de grèves, qui sont à charge des salariés ou de la collectivité. En effet, le graphique repris à la page précédente indique que seules les absences non rémunérées par l'employeur, mais prises en charge par la collectivité ont augmenté et non les absences qui sont à charge de la collectivité sous certaines conditions comme le crédit-temps. Ainsi, l'explication ne peut être trouvée que dans l'augmentation d'absences qui sont d'office prises en charge par la collectivité, essentiellement en raison du fait que cette dernière finance les charges sociales pour les périodes d'inactivité qu'elle indemnise (cfr. les incapacités non professionnelles indemnisées par l'AMI).

Pour l'ensemble des dix périodes, les absences n'entraînant pas de coût direct pour l'entreprise ou la collectivité sont limitées à une fourchette qui fluctue entre 3,00 % et 3,70 %. 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). Ces absences ne génèrent aucun revenu pour les salariés concernés et ne leur ouvrent aucun droit car elles ne bénéficient pas du système de l'assimilation, notamment en matière de sécurité sociale.

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, etc. Outre les coûts indirects qu'elles génèrent, ces situations d'absences entravent la compétitivité des entreprises wallonnes en impactant leur productivité compte tenu des investissements qu'elles doivent consentir pour y remédier, notamment en matière de remplacements et de formations.

4.2. Sexe

Absences au travail : hommes/femmes en 2014-2015



A. Constat

À l'exception de la période 2012-2013 au cours de laquelle le taux d'absence des hommes (26,67 %) avait dépassé celui des femmes (26,36 %) en raison de l'augmentation importante du chômage temporaire pris en charge par l'ONEm, le constat posé au cours de la période 2013-2014 se confirme et se renforce. En effet, le taux d'absence des hommes (25,80 % en 2014-2015 contre 25,55 % au cours de la période précédente) est inférieur à celui des femmes (27,13 % en 2014-2015 contre 26,69 % en 2013-2014).

Si le taux d'absence augmente pour les deux sexes au cours de la dernière période, soit + 0,25 % pour les hommes et + 0,44 % pour les femmes, l'écart entre les hommes et les femmes s'accroît pour atteindre 1,33 % alors qu'il s'élevait à 1,14 % en 2013-2014.

B. De l'ouvrable au presté

Si l'importance des absences est relativement identique chez les hommes et les femmes, leurs origines sont fort différentes. Ce constat, inchangé depuis 2005, se vérifie une fois de plus.

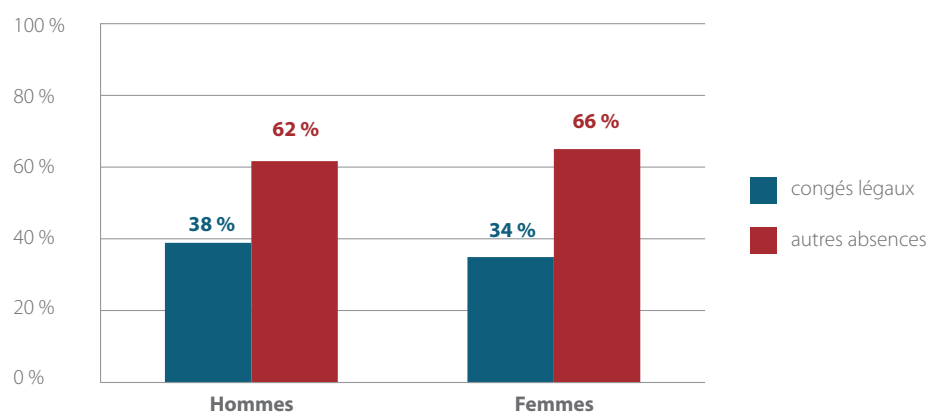
En examinant la proportion des **congés légaux** et des autres absences en fonction du sexe, on constate que :

- chez les hommes, les congés légaux totalisent 9,76 % (soit 6,34 % pour les vacances annuelles et 3,42 % pour les jours fériés) par rapport au temps ouvrable, ce qui représente 38 % du total des absences. Concrètement, ces pourcentages représentent un total de 25,40 jours, soit 16,50 jours de vacances annuelles et 8,90 jours fériés ;

- chez les femmes, les congés légaux totalisent 9,29 % (soit 6,00 % pour les vacances annuelles et 3,29 % pour les jours fériés) par rapport au temps ouvrable, ce qui représente 34 % du total des absences. Concrètement, ces pourcentages représentent un total de 24,15 jours, soit 15,60 jours de vacances annuelles et 8,55 jours fériés.

Le graphique suivant illustre cette différence de proportion en fonction du sexe :

Proportion des congés légaux et des autres absences en fonction du sexe (2014-2015)



Si on compare la situation en 2014-2015 avec la période précédente, on constate que les congés légaux diminuent légèrement tant chez les hommes (9,76 % contre 9,96 % en 2013-2014) que chez les femmes (9,29 % contre 9,37 % en 2013-2014). Cette diminution se confirme également en ce qui concerne l'importance de la proportion des congés légaux dans le total des absences, puisque la proportion des congés légaux par rapport aux autres absences enregistre une diminution de 1 % pour les deux sexes.

Les **autres absences** représentent 16,04 % du temps prestatable chez les hommes et 17,84 % chez les femmes. Par rapport à la période 2013-2014, elles connaissent une augmentation presque identique puisqu'elles sont en hausse de 0,45 % chez les hommes et de 0,52 % chez les femmes alors que la différence entre les deux sexes atteint 1,80 %.

La première cause d'absence non obligatoire, imputable aux incapacités de travail en général, nous amène aux constats suivants :

- les incapacités de travail non professionnelles par rapport au temps ouvrable augmentent tant chez les hommes (7,81 % en 2014-2015 contre 7,25 % en 2013-2014) que chez les femmes (9,68 % en 2014-2015 contre 8,91 % en 2013-2014). Les incapacités de longue durée (plus de 30 jours) poursuivent leur progression par rapport à la période précédente tant chez les hommes (+ 0,44 %) que chez les femmes (+ 0,67 %). Les incapacités de courte durée (< 30 jours) connaissent une évolution analogue puisqu'elles augmentent de 2,06 % à 2,18 % chez les hommes et de 2,48 % à 2,58 % chez les femmes ;
- les absences liées à la maternité continuent à diminuer (1,52 % en 2014-2015 contre 1,57 % en 2013-2014) alors que la participation des hommes sous la forme des congés de paternité et d'adoption continue à stagner par rapport au temps ouvrable (0,11 %) ;
- les accidents du travail ou sur le chemin du travail concernent toujours davantage les hommes (0,64 %) que les femmes (0,26 %). Par rapport à la période antérieure, on constate une stabilisation puisque ce type d'absence n'enregistre qu'une hausse minimale de 0,01 % pour les deux sexes. De façon générale, la baisse des accidents de travail se confirme au cours de l'ensemble des périodes étudiées grâce à l'amélioration des conditions de travail, mais également en raison du phénomène de l'automatisation des tâches et de la désindustrialisation de notre pays qui se traduit par la diminution de postes manuels

plus exposés aux risques. Il faut toutefois relever que ce type d'absence est 2,5 fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ce constat s'explique par le fait que les travaux manuels à risque sont davantage effectués par les hommes. Ces derniers sont également plus exposés en raison de leurs déplacements professionnels plus importants (par exemple : travail sur chantier, représentation commerciale, ...). Le constat enregistré pour ce type d'absences reste cependant encourageant.

Le chômage temporaire indemnisé par l'ONEm a connu une nouvelle baisse chez les hommes (2,48 % contre 2,64 % en 2013-2014), ainsi que chez les femmes (0,55 % contre 0,58 % en 2013-2014). La raison de la différence des taux d'absence entre les deux sexes pour ce motif s'explique structurellement par le fait que les travaux manuels restent principalement exécutés par les hommes dans des secteurs souvent plus touchés par des mesures de chômage temporaire. Les hivers particulièrement doux que nous avons connu au cours des deux dernières périodes étudiées ont contribué à limiter le recours à ce dispositif qui permet d'éviter des licenciements et par conséquent, de restreindre le chômage complet indemnisé. De façon générale, ces résultats reflètent la stabilisation de la santé de l'économie belge au cours des dernières périodes analysées, notamment par rapport à la crise économique de 2008, ainsi que l'influence des facteurs climatiques sur ce type d'absences.

Alors que les absences liées au crédit-temps n'avaient pas cessé de progresser depuis 2005 (tant chez les hommes que chez les femmes), ce type d'absence a enregistré en 2012-2013 et ce, pour la première fois, une diminution qui s'est renforcée au cours des périodes suivantes. Ainsi, au cours de la période 2014-2015, si le taux d'absence des hommes pour ce motif à très légèrement fléchi (1,01 % contre 1,03 % en 2013-2014), la diminution chez les femmes est plus nette (2,93 % contre 3,08 % en 2013-2014). Cette situation résulte des conditions plus strictes imposées par le Gouvernement Di Rupo dans le cadre du plan de crise en ce qui concerne le bénéfice de ce type d'absences. Le renforcement des conditions strictes tel qu'il a été adopté par le Gouvernement Michel I accentue ce phénomène. Le recours aux interruptions de carrière reste toutefois trois fois plus utilisé par les femmes par rapport aux hommes.

Les absences non rémunérées et non assimilées restent assez stables, tant chez les hommes (0,83 % contre 0,80 % en 2013-2014) que chez les femmes (0,77 % contre 0,76 % en 2013-2014), même si elles connaissent une très légère augmentation.

Les absences pour faits de grève et de lock-out qui avaient atteint un niveau plancher en 2013-2014 chez les hommes (0,02 % contre 0,11 % en 2012-2013) et chez les femmes (0,01 % contre 0,04 % en 2012-2013), ont fortement augmenté en 2014-2015, particulièrement chez les hommes (0,22 %) et dans une moindre mesure chez les femmes (0,07 %). Cet accroissement s'explique par les mouvements sociaux qui ont émaillé la première année du Gouvernement Michel I en réaction contre les mesures prises par ce dernier sur l'allongement des carrières, le saut d'index, le gel des salaires, ...

Le congé-éducation payé diminue légèrement chez les hommes (0,06 % contre 0,07 % en 2013-2014 et en 2012-2013) ainsi que chez les femmes (0,08 % contre 0,09 % en 2013-2014). Sur le long terme, on constate que ce type d'absence ne connaît pas d'évolution sensible. Pour rappel, cette matière est dorénavant régionalisée et il est probable que la Région Wallonne procèdera à quelques réformes de ce dispositif qui devra s'inscrire dans une réflexion plus large sur la formation des travailleurs en général.

Les activités syndicales restent stables au cours des dernières périodes analysées (0,08 % pour les deux sexes), ce qui indique qu'elles ont acquis une vitesse de croisière entre deux élections sociales. Il est à noter cependant qu'il y a un nombre égal d'absences pour activités syndicales pour les deux sexes au cours des deux dernières périodes.

Il est intéressant de relever que les congés extra-légaux enregistrent une nouvelle progression (0,82 % contre 0,80 % en 2013-2014) chez les hommes alors qu'ils diminuent légèrement chez les femmes (0,93 % contre 0,95 % en 2013-2014).

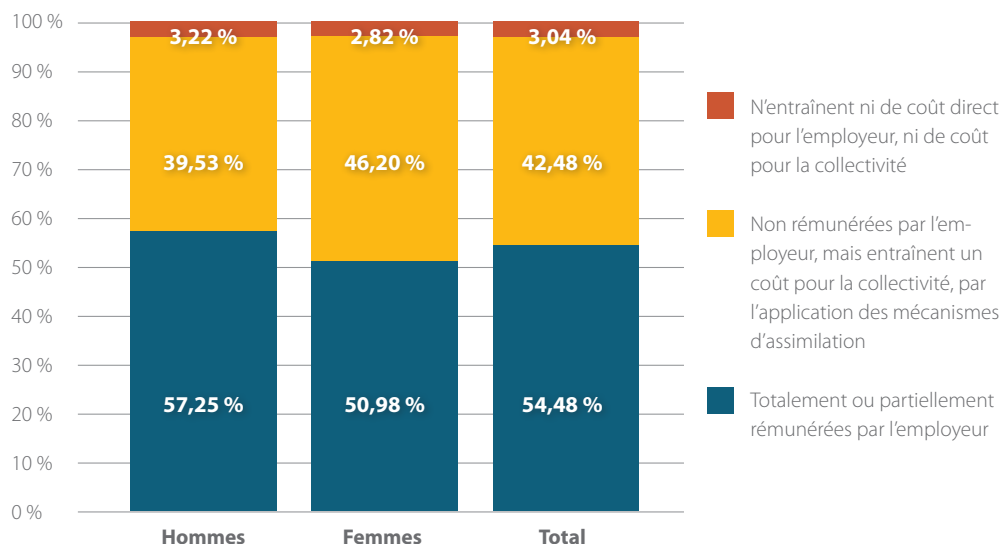
Top 3 des causes d'absence en fonction du sexe par rapport au total des autres absences

Ce classement (hors congés légaux) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences représente 16,04 % du temps prestant chez les hommes et 17,84 % chez les femmes.

| 2014-2015 | Hommes | Femmes |
|------------------------------|--|--|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (35%) | Incapacité non professionnelle de longue durée (40%) |
| 2^{ème} cause | Chômage payé par l'ONem (15%) | Crédit-temps (16%) |
| 3^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (14%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (14%) |

C. Coût des absences

Le coût des absences selon le sexe en 2014-2015



Le coût à charge de l'entreprise des absences des hommes (57,25 % contre 58,72 % en 2013-2014) enregistre une diminution significative au cours de la dernière période analysée ainsi que dans une moindre mesure chez les femmes (50,98 % contre 52,07 % en 2013-2014).

Le coût des absences des hommes reste plus important que celui des femmes pour l'entreprise, mais l'écart entre les hommes et les femmes tend à nouveau à diminuer (soit une différence de 6,27 % en 2014-2015 contre 6,65 % en 2013-2014) et ce, malgré le fait que le chômage temporaire pris en charge par l'ONem est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Ces dernières connaissent

cependant un taux d'absences pour incapacité de longue durée plus important que les hommes et elles recourent davantage au crédit-temps, autant d'absences prises en charge par la collectivité.

Inversement, les coûts des absences à charge de la collectivité augmentent tant chez les femmes (46,20 % contre 45,10 % en 2013-2014) que chez les hommes (39,53 % contre 38,14 % en 2013-2014), en raison essentiellement de la progression continue des incapacités de longue durée (plus de 30 jours) pour les deux sexes.

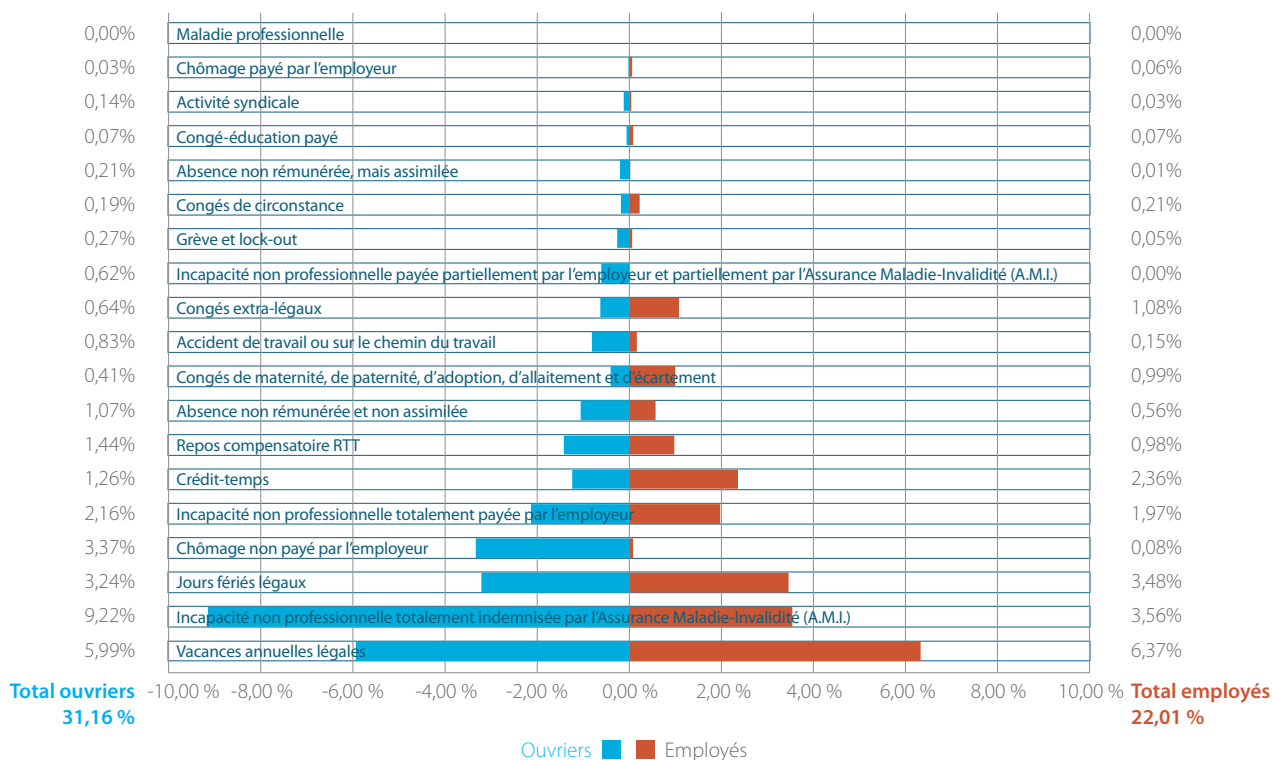
L'évolution contrastée entre les sexes de l'imputation du coût des absences est donc liée à la nature des absences dont certaines sont totalement prises en charge par l'employeur (par exemple, les congés légaux qui sont plus importants chez les hommes) ou partiellement (par exemple le congé-éducation payé) tandis que d'autres absences sont exclusivement à charge de la collectivité (par exemple, le congé de maternité ou l'interruption de carrière qui sont davantage utilisés par les femmes).

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 une nouvelle fois chez les hommes (3,22 % contre 3,14 % en 2013-2014) tandis qu'elles restent stables chez les femmes (2,82 % contre 2,83 % en 2013-2014).

4.3. Statut

Absences au travail : ouvriers/employés en 2014-2015



A. Constat

En moyenne, il se confirme, au cours des dix périodes étudiées, que les ouvriers sont davantage absents que les employés.

| Périodes | Statut | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|---|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| % d'absence par rapport au temps ouvrable | ouvrier | 29,24 % | 28,53 % | 28,34 % | 30,56 % | 31,72 % | 30,52 % | 30,98 % | 31,80 % | 31,01 % | 31,16 % |
| | employé | 19,41 % | 19,95 % | 19,99 % | 20,47 % | 20,76 % | 20,85 % | 21,39 % | 21,69 % | 21,78 % | 22,01 % |
| Différence | | 9,83 % | 8,58 % | 8,35 % | 10,09 % | 10,96 % | 9,67 % | 9,59 % | 10,11 % | 9,23 % | 9,15 % |

Cet écart entre les statuts qui a toutefois très légèrement diminué (-0,08 %) au cours de la dernière période analysée, s'explique par plusieurs raisons qui sont détaillées ci-après. Cependant, 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, même si les employés peuvent dorénavant bénéficier de ce dernier régime dans certaines circonstances et sous certaines conditions.

Par rapport à la dernière période analysée, nous pouvons également relever que le taux général d'absence chez les ouvriers s'est accru de 0,15 % et que celui des employés a poursuivi sa progression ininterrompue depuis 10 ans (+ 0,23 % en 2014-2015 contre + 0,09 % en 2013-2014). La différence entre le taux d'absence des ouvriers par rapport à celui des employés a donc diminué de 0,08 % par rapport à la période précédente. L'écart enregistré entre les deux statuts baisse (9,15 %), mais il reste cependant près d'un tiers supérieur pour les ouvriers par rapport à celui des employés, soit une proportion de 22,01 % pour les employés contre 31,16 % pour les ouvriers.

Ce constat est interpellant alors que le débat sur le statut unique se poursuit entre les interlocuteurs sociaux. En effet, après l'uniformisation des statuts en matière de préavis et de la suppression du jour de carence, d'autres chantiers ont été ouverts ayant pour but une égalité de traitement entre les deux catégories de salariés, notamment en matière de salaire garanti en cas d'incapacité, de calcul et de paiement des pécules de vacances, de mise en chômage temporaire, etc. La problématique est d'autant plus délicate à résoudre qu'elle est soumise à la condition que les solutions à dégager doivent être neutres, notamment sur le plan financier, pour toutes les parties concernées (les employeurs, les salariés et la collectivité). En outre, ces solutions sont confrontées à un contexte budgétaire difficile qui a amené le Gouvernement Michel I à réaliser des économies dans les allocations sociales (A.M.I., chômage, pensions,...) et à prendre des mesures visant à favoriser le retour au travail et à allonger les carrières.

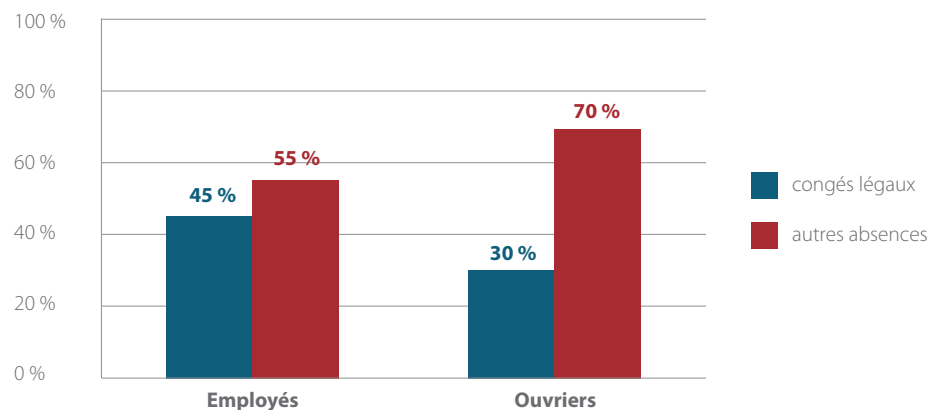
B. De l'ouvrable au presté

Les **congés légaux** connaissent une évolution analogue entre les deux statuts au cours de la période 2014-2015, mais elle est plus marquée chez les travailleurs manuels :

- chez les ouvriers, les congés légaux totalisent 9,23 % (soit 5,99 % pour les vacances annuelles et 3,24 % pour les jours fériés) par rapport au temps ouvrable, ce qui représente 30 % du total des absences ;
- chez les employés, les congés légaux totalisent 9,85 % (soit 6,37 % pour les vacances annuelles et 3,48 % pour les jours fériés) par rapport au temps ouvrable, ce qui représente 45 % du total des absences.

Le graphique suivant illustre la forte différence de proportion des absences obligatoires par rapport aux autres absences selon le statut envisagé.

Proportion des congés légaux et des autres absences en fonction du statut (2014-2015)



Si on compare la situation en 2014-2015 avec la période précédente, on relève que les congés légaux ont une nouvelle fois légèrement fléchi chez les ouvriers (9,23 % contre 9,49 %), et dans une moindre mesure chez les employés (9,85 % contre 9,88 %). Cette évolution fait apparaître un autre constat : la proportion des congés légaux dans le total des absences (- 1 % uniquement chez les ouvriers), reste relativement stable au cours des trois dernières périodes étudiées.

Les autres absences représentent 21,93 % (contre 21,52 % en 2013-2014) du temps prestable chez les ouvriers et seulement 12,16 % (contre 11,90 % en 2013-2014) chez les employés. Autrement dit, les ouvriers sont près de deux fois plus absents que les employés pour d'autres motifs que les congés légaux obligatoires.

Les incapacités de travail non professionnelles restent la première cause d'absence au travail pour les deux statuts. Chez les ouvriers, elles sont en progression constante au cours des dix périodes analysées (12,00 % en 2014-2015 contre 11,28 % en 2013-2014) alors que chez les employés, après avoir enregistré une stabilisation (5,12 % en 2013-2014 contre 5,13 % en 2012-2013), elles ont connu une augmentation de 0,41 % au cours de la dernière période.

En ce qui concerne ce type d'absence, les différences entre les deux statuts sont très marquées :

- Les incapacités de courte durée (moins de 30 jours) sont plus importantes chez les ouvriers (2,78 % en 2014-2015 contre 2,71 % pour les trois périodes précédentes) que chez les employés (1,97 % contre 1,84 % en 2013-2014), et l'écart entre les deux statuts a légèrement diminué (- 0,06 %) en raison de l'augmentation plus importante des incapacités de courte durée chez les employés alors que ces dernières sont restées relativement stables depuis 4 ans chez les ouvriers. Il apparaît également que la suppression du jour de carence (non rémunéré) depuis le 1er janvier 2014 n'a pas eu d'impact significatif sur le nombre de jours d'absence pour incapacité de courte durée chez les ouvriers.
- Par ailleurs, cette différence entre les statuts s'accroît encore davantage pour les incapacités de longue durée qui atteignent 9,22 % contre 8,57 % en 2013-2014 chez les ouvriers alors qu'elles s'élèvent à 3,56 % contre 3,28 % en 2013-2014 chez les employés. L'écart entre les deux statuts continue donc à croître et ce, de façon sensible au cours de la dernière période étudiée puisqu'il s'élève à 5,66 % en 2014-2015 contre 5,29 % en 2013-2014.

- Au total, les incapacités non professionnelles sont donc plus de deux fois plus importantes chez les ouvriers (12,00 %) que chez les employés (5,53 %). Par ailleurs, on constate qu'elles sont en progression constante, davantage marquées chez les ouvriers au cours des sept dernières périodes analysées. Cette progression constante et importante est interpellante car elle révèle un phénomène inquiétant qui est confirmé par des études statistiques réalisées, notamment par l'INAMI⁸.

Les absences résultant d'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail affectent toujours cinq fois plus les ouvriers (0,83 % en 2014-2015 et en 2013-2014) que les employés (0,15 % en 2014-2015 et en 2013-2014). On constate par ailleurs une parfaite stabilité du taux de ce type d'absences au cours des deux dernières périodes analysées et ce, pour les deux sexes.

Les absences liées à la maternité diminuent tant chez les ouvrières (0,41 % contre 0,44 % en 2013-2014) que chez les employées (0,99 % contre 1,03 % en 2013-2014), mais elles restent deux fois plus élevées chez les employées que chez les ouvrières. Assumer le cumul d'une maternité et d'une activité professionnelle semble poser moins de difficultés dans les professions intellectuelles que dans les professions manuelles, toutes proportions gardées.

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

- compte tenu de la bonne résistance de notre économie face à la crise et des premiers signes annonciateurs d'une reprise, le chômage temporaire continue à baisser chez les ouvriers (3,37 % contre 3,60 % en 2013-2014). Cette diminution est cependant également due à un recours moindre au chômage temporaire pour intempéries en raison des hivers doux dont notre pays a bénéficié en 2013-2014 et en 2014-2015. Ainsi, par exemple, dans le secteur de la construction, particulièrement exposé aux conditions climatiques, le chômage temporaire est passé de 12,90 % (en 2012-2013) à 8,60 % (en 2013-2014) pour s'établir à 8,67 % en 2014-2015. Par ailleurs, malgré les mesures instaurant depuis le 3^e trimestre 2009 un chômage économique de crise pour les employés, il apparaît que le recours à ces mesures reste toujours peu utilisé au cours de la période 2014-2015 puisqu'il ne représente que 0,08 % des absences ouvrables contre 0,12 % pour la période 2013-2014 et 0,14 % en 2012-2013 ;
- alors qu'elles avaient constamment progressé depuis 2005, les interruptions de carrière (crédit-temps) enregistrent pour la troisième fois consécutive une diminution, chez les ouvriers (1,26 % contre 1,39 % en 2013-2014) et chez les employés (2,36 % contre 2,40 % en 2013-2014). Ce phénomène s'explique notamment en raison des conditions plus strictes décidées par le Gouvernement Di Rupo et encore renforcées par le Gouvernement Michel I pour pouvoir bénéficier de ce dispositif ;
- les absences pour faits de grève ont très fortement augmenté en 2014-2015 chez les ouvriers (0,27 % contre 0,03 % en 2013-2014) et dans des proportions nettement plus faibles chez les employés (0,05 % contre 0,01 % en 2013-2014). Si la grève est davantage utilisée comme support de revendication en période de conjoncture favorable que comme un moyen de défense en période de crise, les menaces sur l'emploi et sur les revenus des salariés peuvent toutefois amener ces derniers à utiliser ce type d'action pour marquer leur refus par rapport aux mesures prises par les Autorités et/ou les employeurs. Ainsi, les plans d'économies et de crise élaborés par le Gouvernement Michel I ont accru le recours à la grève dans le secteur privé au cours de la première année de la législature du Gouvernement actuel en raison de l'adoption de mesures susceptibles de provoquer le mécontentement des travailleurs, en particulier des ouvriers ;
- alors que l'ensemble des interlocuteurs sociaux et des acteurs économiques et politiques de notre pays plaident pour une augmentation des formations, on constate la quasi-stagnation des absences prises dans le cadre du congé-éducation payé chez les ouvriers (0,07 % contre 0,09 % en 2013-2014) ainsi que chez les employés (0,07 % en 2014-2015 et en 2013-2014) ;
- il faut également relever que les absences non rémunérées et non assimilées (congé sans solde, absences injustifiées, ...) sont près de deux fois plus importantes chez les ouvriers (1,07 %) que chez les employés (0,56 %).

⁸ Absentéisme en incapacité primaire – Analyse des facteurs explicatifs – étude publiée le 1.7.2015 par le Service des indemnités de l'INAMI (www.inami.fgov.be/Publications)

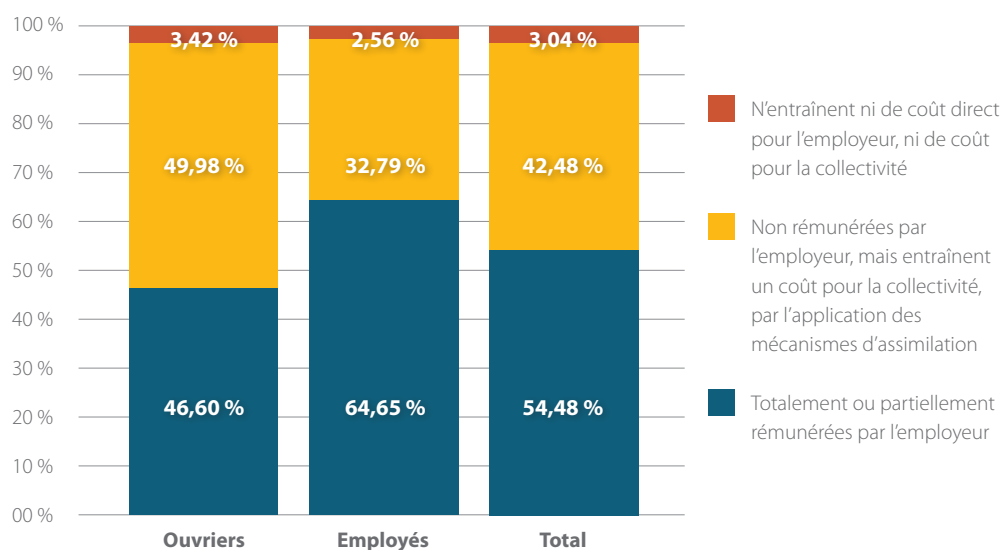
Top 3 des causes d'absence selon le statut par rapport au total des autres absences

Ce classement (hors congés légaux) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève à 21,93 % du temps prestant chez les ouvriers et à 12,16 % chez les employés.

| 2014-2015 | Ouvriers | Employés |
|------------------------------|--|--|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (42%) | Incapacité non professionnelle de longue durée (29%) |
| 2^{ème} cause | Chômage indemnisé par l'ONEM (15%) | Crédit-temps (19%) |
| 3^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (13%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (16%) |

C. Coût des absences

Le coût des absences selon le statut en 2014-2015



Le coût, à charge de l'entreprise, des absences des employés (64,65 % contre 65,17 % en 2013-2014) reste nettement supérieur à celui des ouvriers (46,60 % contre 48,07 % en 2013-2014). Au cours de l'avant-dernière période analysée, l'écart entre les deux statuts, qui avait diminué puisque la différence entre les deux statuts atteignait 17,10 % contre 18,24 % en 2012-2013, s'est considérablement accru. Il s'établit à 19,05 % en 2014-2015. Cette augmentation de l'écart entre les deux statuts est très largement imputable à la baisse de l'intervention de la collectivité, et en particulier de l'ONEM, dans les absences des ouvriers, en raison de la diminution du chômage temporaire et du recours au crédit-temps (= raisons ponctuelles).

Par ailleurs, il y a plusieurs explications structurelles à l'existence d'un tel écart :

- la loi organise différemment l'indemnisation des salariés 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, l'A.M.I. prend le relais pour les ouvriers dès le 15^{ème} 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 (dans 72,14 % des cas) et relativement peu les employés (dans 27,86 % des cas).
- 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 est très majoritairement utilisée pour les ouvriers. Ce type d'absence explique à lui seul 15 % du total des autres absences des ouvriers en 2014-2015. Par contre, le chômage temporaire de crise pour raisons économiques, autorisé pour les employés depuis le 1^{er} juillet 2009, n'a connu qu'un succès très mitigé en 2014-2015 puisqu'il ne représente que 0,08 % au cours de cette période, soit seulement 0,66 % du total des autres absences de cette catégorie de salariés. Pour rappel (voir nos commentaires sous le point 4.3), le taux d'absence pour ce motif chez les employés s'élevait à 0,12 % en 2013-2014 et à 0,14 % en 2012-2013.

Le constat selon lequel la prise en charge des absences, notamment celle des incapacités de travail non professionnelles, diffère très fortement entre les ouvriers et les employés, constitue un facteur important dans le cadre des négociations menées par les interlocuteurs sociaux en vue d'uniformiser les règles relatives au calcul et à la prise en charge du salaire garanti entre les deux statuts. La question essentielle porte sur l'identité du débiteur (l'employeur ou la collectivité), et sur la période durant laquelle ces acteurs doivent respectivement assumer la prise en charge des revenus de remplacement des salariés en incapacité de travail. Le débat entre les interlocuteurs sociaux sur ce volet de l'uniformisation des statuts est d'autant plus délicat que le programme gouvernemental de Michel I prévoyait que le salaire garanti à charge des employeurs couvrirait dorénavant une période de 2 mois au lieu des 30 premiers jours d'incapacité. Cette mesure qui avait été reportée au 1^{er} janvier 2016, semble maintenant abandonnée à la suite de la réaction patronale très vive qui en dénonçait le coût prohibitif.

Comme le coût des absences, à charge de l'entreprise, a diminué au cours de la période 2014-2015, logiquement le coût des absences à charge de la collectivité a augmenté dans le même temps, tant chez les ouvriers (49,98 % contre 48,67 % en 2013-2014) que chez les employés (32,79 % contre 32,13 % en 2013-2014).

Quant aux absences non rémunérées et n'entraînant aucun coût pour la collectivité, alors qu'elles avaient enregistré une nouvelle diminution chez les ouvriers (3,26 % en 2013-2014 contre 3,27 % en 2012-2013), elles connaissent en 2014-2015 un accroissement à hauteur de 3,42 %. Chez les employés, la situation est inverse puisqu'après avoir augmenté (2,70 % en 2013-2014 contre 2,62 % en 2012-2013), elles connaissent un fléchissement en 2014-2015 et s'établissent à 2,56 %.

4.4. Croisement statut-sex

Absences ventilées par sexe et par statut en 2014-2015

| Rub. | Groupe | Description | Total | Ouvriers | | Employés | |
|---------------|--------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 20 | | Prestations | 73,61% | 69,93% | 66,01% | 80,58% | 75,98% |
| 1 à 19 | | Absences, dont : | 26,39% | 30,07% | 33,99% | 19,42% | 24,02% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 6,19% | 6,18% | 5,52% | 6,59% | 6,21% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 6,26% | 7,73% | 13,05% | 2,47% | 4,40% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,37% | 3,30% | 3,09% | 3,61% | 3,38% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 1,65% | 4,08% | 1,53% | 0,06% | 0,10% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 2,06% | 2,00% | 2,57% | 1,61% | 2,24% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,84% | 0,83% | 2,37% | 1,29% | 3,18% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 1,20% | 1,79% | 0,54% | 1,34% | 0,69% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,80% | 1,04% | 1,14% | 0,52% | 0,60% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,72% | 0,11% | 1,18% | 0,10% | 1,68% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,48% | 0,97% | 0,48% | 0,15% | 0,16% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,87% | 0,59% | 0,76% | 1,17% | 1,01% |
| 2 | A* | Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 0,30% | 0,56% | 0,78% | 0,00% | 0,00% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,16% | 0,32% | 0,14% | 0,07% | 0,04% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,20% | 0,18% | 0,21% | 0,23% | 0,19% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,11% | 0,17% | 0,29% | 0,02% | 0,01% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,06% | 0,06% | 0,11% | 0,07% | 0,07% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,07% | 0,11% | 0,22% | 0,03% | 0,02% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,05% | 0,04% | 0,01% | 0,09% | 0,04% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,00% | 0,01% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

A. Constat

Si l'on croise les données relatives au statut avec celles relatives au sexe des salariés, le constat tiré des analyses précédentes se vérifie une nouvelle fois pour la période 2014-2015, à savoir que les employés masculins (80,58 % contre 80,87 % en 2013-2014) occupent la première place en matière de présentisme à l'inverse des ouvrières (66,01 % contre 66,12 % en 2013-2014).

En comparant la situation des hommes et des femmes sous statut ouvrier et employé, on constate, tous statuts et sexes confondus, une nouvelle augmentation générale du taux d'absence en 2014-2015 par rapport à la dernière période étudiée. Les écarts sont cependant 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 presté

Les congés légaux évoluent comme suit au cours de la période 2014-2015 par rapport aux deux périodes précédentes selon le statut et/ou le sexe envisagé.

| Statut/Sexe/Période | Vacances annuelles | Jours fériés | Total |
|---------------------|--------------------|--------------|---------|
| 1. Ouvriers | | | |
| 2012-2013 | 6,45 % | 3,34 % | 9,79 % |
| 2013-2014 | 6,48 % | 3,30 % | 9,78 % |
| 2014-2015 | 6,18 % | 3,30 % | 9,48 % |
| 2. Ouvrières | | | |
| 2012-2013 | 5,67 % | 3,06 % | 8,73 % |
| 2013-2014 | 5,70 % | 3,00 % | 8,70 % |
| 2014-2015 | 5,52 % | 3,09 % | 8,61 % |
| 3. Employés | | | |
| 2012-2013 | 6,54 % | 3,58 % | 10,12 % |
| 2013-2014 | 6,62 % | 3,59 % | 10,21 % |
| 2014-2015 | 6,59 % | 3,61 % | 10,20 % |
| 4. Employées | | | |
| 2012-2013 | 6,15 % | 3,34 % | 9,49 % |
| 2013-2014 | 6,31 % | 3,34 % | 9,65 % |
| 2014-2015 | 6,21 % | 3,38 % | 9,59 % |

L'écart le plus important et en croissance continue oppose toujours les ouvrières (8,61 % contre 8,70 % en 2013-2014 et 8,73 % en 2012-2013) aux employés (10,20 % contre 10,21 % en 2013-2014 et 10,12 % en 2012-2013).

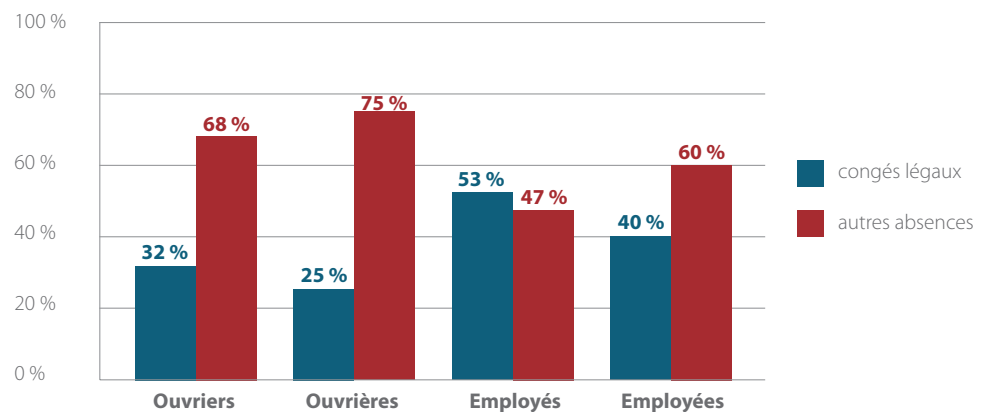
Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer ce phénomène, notamment le fait que le travail à temps partiel et les régimes d'interruption de carrière connaissent davantage de succès chez les femmes que chez les hommes, ce qui a naturellement pour effet de diminuer le volume des congés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

On peut également considérer que la catégorie des ouvriers doit être plus flexible pour assurer une production continue (travail à pause, week-end, ...), notamment sur les lignes de production industrielles et particulièrement en période de crise, alors que les employés connaissent une stabilité plus importante du temps de travail.

Le fait que les préavis applicables aux ouvriers aient été considérablement allongés depuis le 1er janvier 2014 dans le cadre du statut unique, ne semble pas avoir de conséquences sur la stabilité d'emploi des travailleurs manuels.

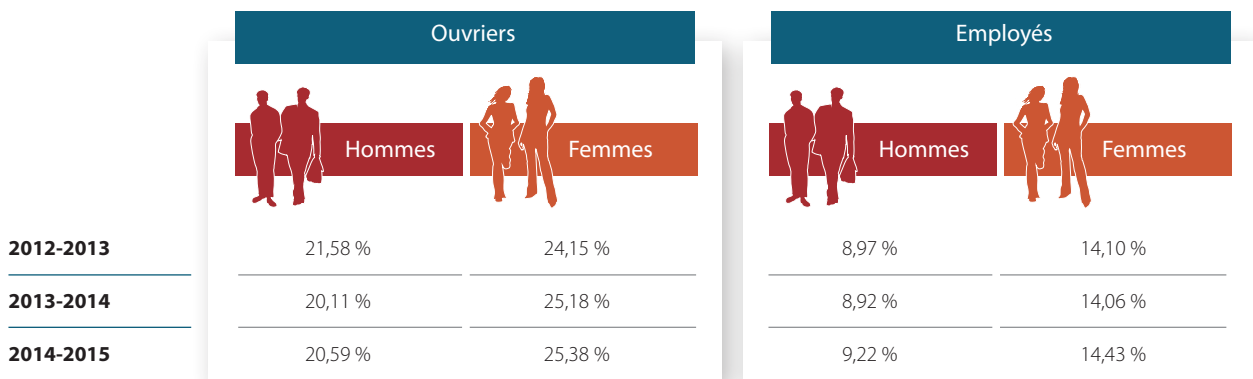
Le graphique suivant illustre la différence de proportion des congés légaux par rapport aux autres absences selon le statut et le sexe envisagés.

Proportion des congés légaux et des autres absences en fonction du statut et du sexe (2014-2015)



Si la majorité des absences est imputable aux congés légaux chez les employés (53 %) lesquels représentent encore 40 % du total des absences chez les employées, la situation est totalement différente chez les ouvriers où les congés légaux ne représentent qu'un tiers (32 %) du total des absences et descendent même à un quart (25 %) chez les ouvrières.

Les **autres absences** (hors congés légaux) représentent les pourcentages suivants par rapport au temps prestable et sont toutes en augmentation en 2014-2015 par rapport aux périodes 2013-2014 et 2012-2013, quel que soit le statut ou le sexe envisagé.



Le taux global des absences liées aux incapacités de travail non professionnelles de courte et de longue durée connaît d'importantes variations entre les sexes et entre les statuts comme le démontre le tableau ci-après.

| | Ouvriers | | Employés | |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 2013-2014 | 9,61 % | 15,60 % | 3,73 % | 6,13 % |
| 2014-2015 | 10,29 % | 16,40 % | 4,08 % | 6,64 % |
| Différence | + 0,68 % | + 0,80 % | + 0,35 % | + 0,51 % |

On constate également que les ouvriers, tous sexes confondus, enregistrent en 2014-2015 un nouvel accroissement important des absences résultant des incapacités de travail non professionnelles par rapport aux neuf périodes précédentes. Ce constat est particulièrement marqué pour les absences de longue durée des ouvrières (13,05 % en 2014-2015 contre 12,27 % en 2013-2014 et contre 11,00 % en 2012-2013). Les raisons de ce phénomène s'expliquent par la combinaison de différents facteurs, 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, autant de facteurs aggravés par la crise traversée par notre pays. Certains soulignent également les problèmes croissants de mobilité ainsi que les difficultés des familles monoparentales et particulièrement celles où la mère est seule en charge de l'éducation des enfants qui génèrent davantage de stress. D'autres dénoncent des facteurs psycho-sociaux imputables à l'environnement familial, social ou professionnel au sens large et d'autres encore soulignent le rapport entre l'augmentation des incapacités de longue durée et le renforcement des conditions à respecter pour bénéficier du crédit-temps ou du chômage avec complément d'entreprise (= ex-prépension).

Une autre évolution marquante concerne la diminution du chômage temporaire indemnisé par l'ONEm en ce qui concerne les ouvriers (4,08 % contre 4,34 % en 2013-2014 et contre 6,04 % en 2012-2013) ainsi que dans une mesure nettement moindre chez les ouvrières (1,53 % contre 1,70 % en 2013-2014 et contre 1,79 % en 2012-2013). Cette évolution contrastée s'explique par les hivers doux des deux dernières périodes durant lesquelles les ouvriers ont connu un nombre limité de jours de chômage pour intempéries. Chez les employés, les absences pour chômage temporaire ont atteint, en 2014-2015, 0,06 % contre 0,13 % pour la période précédente chez les hommes et 0,10 % chez les femmes contre 0,11 % en 2013-2014 par rapport au temps prestable.

En ce qui concerne les accidents de travail ou sur le chemin du travail, on constate une augmentation des absences en 2014-2015 chez les ouvriers (+ 0,02 %) et chez les employées (+ 0,02 %) alors que les employés enregistrent une diminution de 0,01 % et les ouvrières de 0,04 % par rapport à la dernière période étudiée. Par ailleurs, ils frappent près de deux fois plus les ouvriers en 2014-2015 (0,97 %) que les ouvrières (0,48 %). Ce constat s'explique par le fait que les hommes travaillent davantage dans des métiers présentant des risques physiques (par exemple, le transport, la construction, ...). Au cours de

la période 2014-2015, pour la première fois, on constate un renversement de tendance dans les métiers intellectuels : en effet, les employées (0,16 % contre 0,14 % en 2013-2014) sont davantage victimes d'un accident professionnel et assimilé que les employés (0,15 % contre 0,16 % en 2013-2014). Cela dit, le taux d'absence pour ce type d'incapacité reste assez stable au cours des dernières périodes étudiées.

Les absences liées à la maternité connaissent une nouvelle diminution chez les ouvrières (1,18 % contre 1,29 % en 2013-2014 et contre 1,42 % en 2012-2013), mais restent stables chez les employées (1,68 % contre 1,69 % en 2013-2014). Les congés de paternité et d'adoption dont bénéficient les hommes, maintiennent une égalité presque parfaite, qu'ils soient utilisés par les ouvriers (0,11 %) ou par les employés (0,10 %). Il s'agit d'un constat récurrent d'année en année.

En ce qui concerne les interruptions de carrière, on constate en 2014-2015 une nouvelle diminution généralisée pour toutes les catégories de salariés, à l'exception des employés qui connaissent une légère augmentation de 0,05 % par rapport à la période 2013-2014. Ce phénomène doit être souligné car il confirme le coup d'arrêt généralisé constaté depuis 2012-2013 dans l'évolution à la hausse continue de ce type d'absence au cours des sept premières périodes étudiées. Ce constat, notamment imputable aux mesures plus strictes de fin de carrière adoptées dans le cadre du plan de crise adopté sous le gouvernement Di Rupo et renforcées par le gouvernement Michel I, se traduit par les diminutions suivantes :

| Période | Ouvriers | Ouvrières | Employés | Employées |
|-------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| 2013-2014 | 0,89 % | 2,68 % | 1,24 % | 3,25 % |
| 2014-2015 | 0,83 % | 2,37 % | 1,29 % | 3,18 % |
| Différence | - 0,06 % | - 0,31 % | + 0,05 % | - 0,07 % |

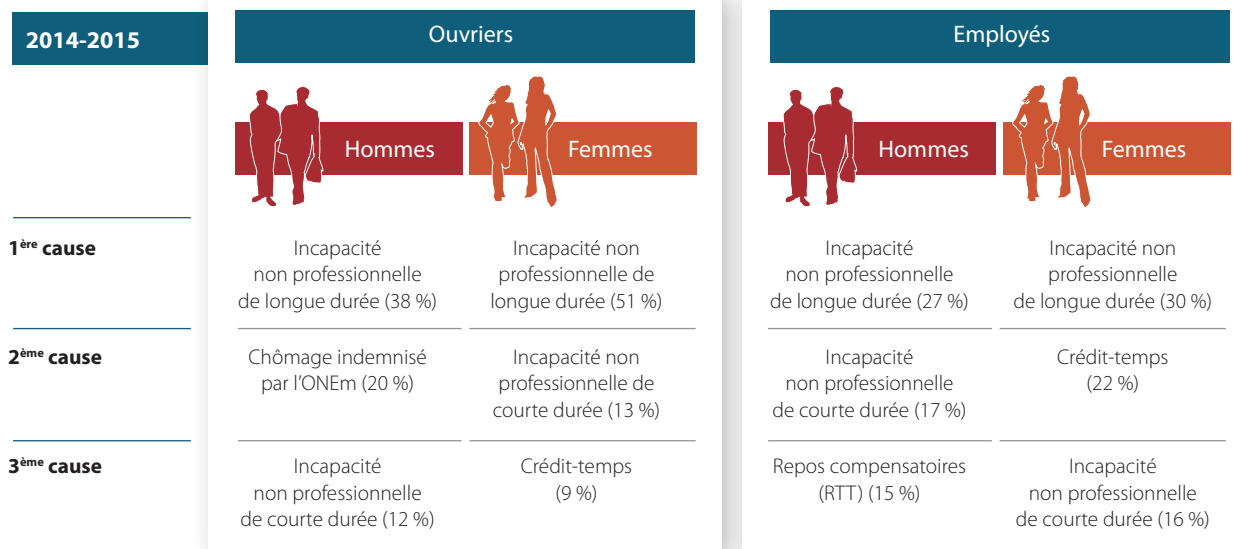
En examinant l'évolution de ce type d'absence sur les dix périodes analysées, on constate que les interruptions de carrière ont acquis un caractère structurel confirmé et ont connu une progression constante au cours des sept premières périodes avant d'enregistrer pour la première fois une diminution généralisée en 2012-2013 qui s'est confirmée en 2013-2014 (à l'exception des ouvrières) et en 2014-2015 (à l'exception des employés).

Le bénéfice des repos compensatoires (RTT), accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail, a connu une diminution généralisée en 2014-2015 par rapport à la période précédente. Il reste plus important pour les ouvriers (1,79 % en 2014-2015 contre 2,01 % en 2013-2014) que pour les employés (1,34 % contre 1,39 % en 2013-2014) ou que pour les ouvrières (0,54 % contre 0,56 % en 2013-2014) et les employées (0,69 % contre 0,74 % en 2013-2014 et en 2012-2013).

En ce qui concerne les congés extra-légaux, on constate une évolution contrastée de ce type d'absence au cours de la dernière période étudiée. Ils s'élèvent chez les ouvriers à 0,59 % en 2014-2015 contre 0,57 % en 2013-2014, chez les ouvrières à 0,76 % contre 0,79 % en 2013-2014, chez les employés à 1,17 % contre 1,14 % en 2013-2014 et chez les employées à 1,01 % en 2014-2015 ainsi qu'en 2013-2014.

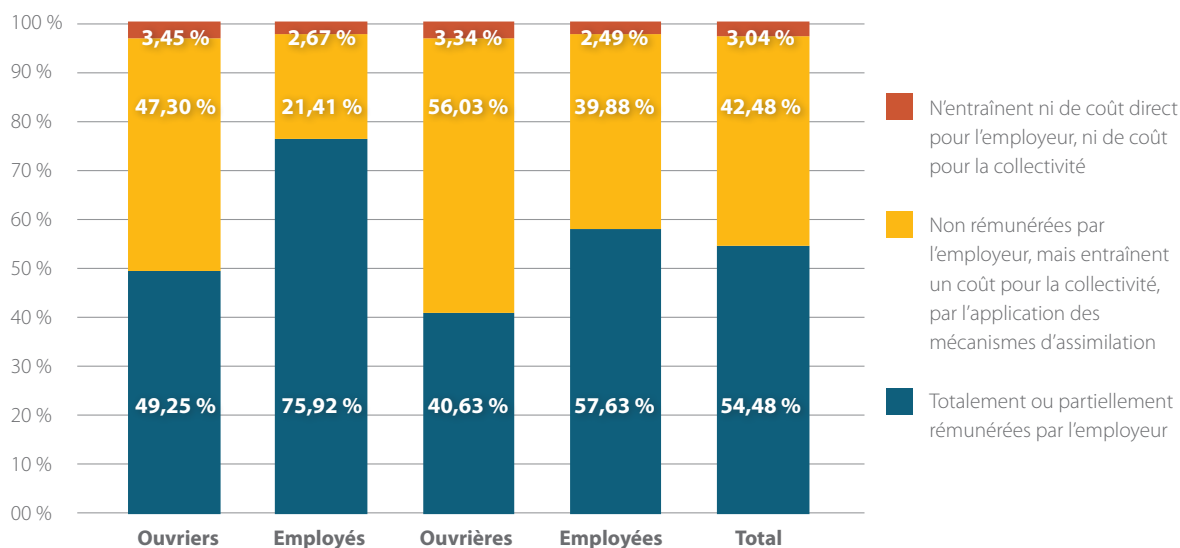
Top 3 des causes d'absences en croisant le sexe et le statut par rapport au total des autres absences :

Ce classement (hors congés légaux) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève, par rapport au temps prestable, à 20,59 % pour les ouvriers, 25,38 % pour les ouvrières, 9,22 % pour les employés et 14,43 % pour les employées.



C. Coût des absences

Le coût des absences selon le sexe et le statut en 2014-2015



Le coût des absences au travail des employés est essentiellement à charge des entreprises (75,92 % contre 76,64 % en 2013-2014) alors qu'inversement, celui des ouvrières incombe essentiellement à la collectivité (40,63 % contre 41,38 % en 2013-2014 à charge de l'employeur).

Si le coût des absences des ouvriers à charge des entreprises s'est accru de façon continue au cours des trois premières périodes analysées (56,04 % en 2007-2008 contre 54,76 % en 2006-2007 et 52,77 % en 2005-2006), on constate une importante diminution de ce coût en 2008-2009 (51,06 %) qui s'est accentuée en 2009-2010 (46,04 %). Ce coût a à nouveau augmenté en 2010-2011 (49,50 %) et en 2011-2012 (49,83 %). En 2012-2013, il connaît un nouveau fléchissement (48,18 %) avant de reprendre sa progression en 2013-2014 avec une augmentation de 2,82 % (51,00 %) et de connaître un nouveau fléchissement de 1,75 % en 2014-2015 (49,25 %). Si celui des employées n'a cessé de diminuer (57,49 % en 2007-2008 contre 59,34 % en 2006-2007 et 59,61 % en 2005-2006), on a enregistré une légère augmentation de ce coût en 2008-2009 (58,37 %) pour redescendre à 57,25 % en 2009-2010 et à 56,84 % en 2010-2011 avant de connaître un regain d'accroissement en 2011-2012 (58,13 %), en 2012-2013 (58,26 %) ainsi qu'en 2013-2014 (58,43 %), puis de diminuer en 2014-2015 (57,63 %). Cette évolution s'explique par le fait que les salariés émargent davantage à la sécurité sociale en raison d'absences résultant d'incapacités de longue durée, du crédit-temps ou du chômage temporaire qui augmentent en période de crise et diminuent en cas d'embellie économique. Cette évolution varie selon le sexe et le statut des salariés concernés.

La prise en charge par la collectivité d'une part importante des absences des ouvriers trouve ici sa confirmation quel que soit le sexe des salariés, mais elle est plus prononcée chez les ouvrières.

Quant aux absences non rémunérées par les employeurs et qui n'entraînent aucun coût pour la collectivité, on constate un phénomène paradoxal : alors qu'elles sont en régression continue au cours des neuf premières périodes étudiées chez les ouvrières (3,07 % en 2013-2014 contre 3,40 % en 2012-2013, contre 3,43 % en 2011-2012, contre 3,49 % en 2010-2011, contre 3,59 % en 2009-2010, contre 3,62 % en 2008-2009, contre 3,63 % en 2007-2008, contre 3,86 % en 2006-2007 et 4,14 % en 2005-2006) avant d'augmenter à hauteur de 3,34 % en 2014-2015, elles connaissent une évolution contrastée chez les employées, d'abord à la hausse (3,18 % en 2007-2008 contre 3,16 % en 2006-2007 et 3,13 % en 2005-2006), sauf en 2008-2009 où elles chutent à 2,95 % et en 2009-2010 où elles enregistrent une nouvelle diminution à 2,72 % ainsi qu'en 2010-2011 où elles s'élèvent à 2,65 %, pour atteindre leur niveau le plus bas à 2,52 % en 2011-2012 et ensuite augmenter légèrement à 2,60 % en 2012-2013 et à 2,70 % en 2013-2014, avant de redescendre à 2,49 % en 2014-2015. Chez les hommes, la situation est encore plus contrastée puisque le taux d'absence afférant à ce type d'absence fluctue tantôt à la hausse, tantôt à la baisse selon la période concernée, mais il évolue généralement de la même façon pour les ouvriers et les employés.

4.5. Âge

Absences ventilées par âge en 2014-2015

| Rub. | Groupes | Description | Total | < 25 | de 25 à 44 | de 45 à 54 | de 55 à 64 |
|---------------|---------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20 | | Prestations | 73,65% | 81,52% | 76,05% | 73,03% | 61,90% |
| 1 à 19 | | Absences, dont: | 26,35% | 18,48% | 23,95% | 26,97% | 38,10% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 6,20% | 4,91% | 6,42% | 6,38% | 5,48% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 6,22% | 1,25% | 3,43% | 7,66% | 16,68% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,37% | 3,38% | 3,48% | 3,38% | 2,87% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 1,66% | 2,29% | 1,66% | 1,74% | 1,21% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 2,06% | 1,88% | 2,16% | 2,04% | 1,79% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,84% | 0,14% | 1,41% | 1,09% | 5,76% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 1,20% | 1,05% | 1,19% | 1,32% | 1,07% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,78% | 1,36% | 0,87% | 0,63% | 0,51% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,72% | 0,91% | 1,23% | 0,01% | 0,00% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,48% | 0,41% | 0,45% | 0,50% | 0,56% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,87% | 0,29% | 0,74% | 1,10% | 1,16% |
| 2 | A* | Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 0,30% | 0,25% | 0,27% | 0,36% | 0,30% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,16% | 0,10% | 0,16% | 0,18% | 0,13% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,20% | 0,10% | 0,18% | 0,22% | 0,27% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,11% | 0,04% | 0,11% | 0,12% | 0,11% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,06% | 0,04% | 0,09% | 0,07% | 0,04% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,07% | 0,02% | 0,06% | 0,11% | 0,10% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,05% | 0,06% | 0,04% | 0,06% | 0,06% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

A. Constat

Le temps presté décroît avec l'âge.

Ce constat est valable non seulement pour la période 2014-2015, mais également pour l'ensemble des périodes étudiées précédemment.

B. De l'ouvrable au presté

De manière générale, les jours prestés diminuent fortement avec l'âge. Le graphique ci-dessus illustre ce constat avec un pourcentage de 18,48% d'absence (congrés légaux, jours fériés légaux et autres absences confondues) pour la tranche d'âge des moins de 25 ans contre 38,10% pour les salariés de 55 à 64 ans. Ainsi, depuis 10 ans, le pourcentage de jours non prestés par les moins de 25 ans est le plus faible, toutes catégories d'âge confondues.

Précisons également que ce taux (18,48% du temps prestable) a encore diminué par rapport à la période 2013-2014 (18,72%) jusqu'à en devenir le taux le plus bas jamais constaté. En effet, le taux record était de 18,51% entre 2006-2008.

A l'opposé, les jours non prestés par les salariés âgés de 55 à 64 ans ont fortement augmenté en 10 ans. Leur taux le plus bas était de 35,09% en 2005-2006 pour atteindre un taux record de 38,50% en 2009-2010. La période 2014-2015 enregistre une légère diminution par rapport à ce taux, mais subit une augmentation par rapport à la période précédente (37,90% en 2013-2014 contre 38,10% actuellement).

Ci-dessous, un tableau représentant les taux d'absence en fonction de l'âge des salariés sur les 10 périodes étudiées.

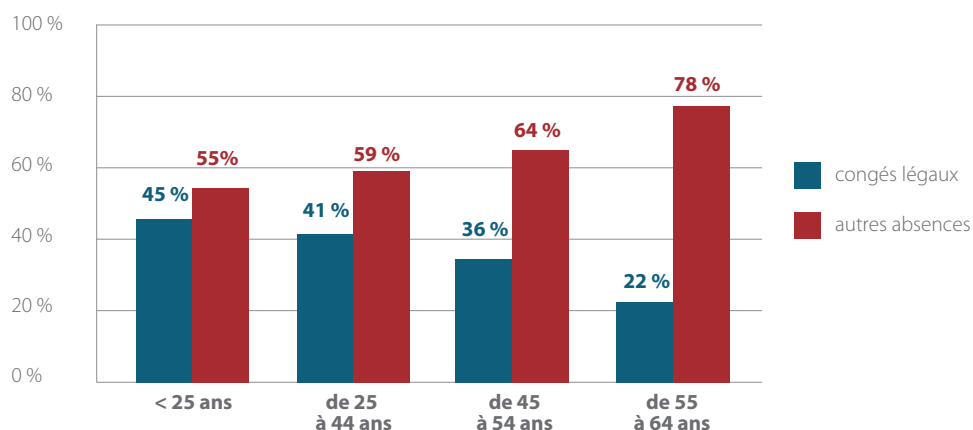
| Période | <25 ans | 25-44 ans | 45-54 ans | 55-64 ans |
|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 2005-2006 | 19,11% | 22,94% | 25,58% | 35,09% |
| 2006-2007 | 18,51% | 22,68% | 25,85% | 36,15% |
| 2007-2008 | 18,51% | 22,67% | 26,21% | 37,09% |
| 2008-2009 | 19,73% | 23,71% | 27,03% | 37,45% |
| 2009-2010 | 20,34% | 24,25% | 27,60% | 38,50% |
| 2010-2011 | 18,57% | 23,64% | 26,92% | 38,02% |
| 2011-2012 | 18,81% | 23,82% | 27,33% | 38,45% |
| 2012-2013 | 20,29% | 24,17% | 27,35% | 38,37% |
| 2013-2014 | 18,72% | 23,66% | 26,68% | 37,90% |
| 2014-2015 | 18,48% | 23,95% | 26,97% | 38,10% |

Les jours non prestés sont ventilés comme suit en 2014-2015 selon les catégories d'âge retenues :

- chez les salariés de moins de 25 ans : 45 % (congrés légaux) et 55 % (autres absences)
- chez les salariés entre 25 et 44 ans : 41 % et 59 %
- chez les salariés entre 45 et 54 ans : 36 % et 64 %
- chez les salariés entre 55 et 64 ans : 22 % et 78 %

Le graphique suivant représente la proportion des congés légaux par rapport aux autres absences en fonction de l'âge :

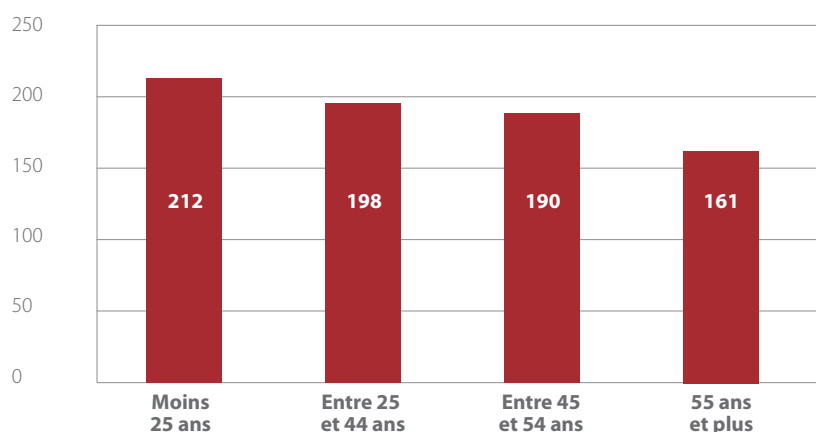
Proportion des congés légaux et des autres absences en fonction de l'âge (2014-2015)



En 2014-2015, les congés légaux représentent, par rapport au temps ouvrable, 8,29% du total des absences pour les salariés de moins de 25 ans, 9,90% pour la tranche d'âge 25-44 ans, 9,76% pour les 45-54 ans et 8,35% pour les salariés de 55 à 64 ans. On constate ainsi que les congés légaux diminuent avec l'âge du salarié, tandis que les autres absences sont en forte hausse. En effet, la raison principale d'absence au travail pour les salariés de 55 à 64 ans est l'incapacité non professionnelle de longue durée (à charge de l'A.M.I) à concurrence de 16,68%, soit près de trois fois plus que les vacances annuelles légales (5,48 %).

Le graphique suivant permet de déterminer le nombre de journées effectivement prestées, par catégorie d'âge, sur un total théorique de 260 jours en régime de 5 jours/semaine. Précisons que ce total de 260 jours représente l'ouvrable, duquel il faut évidemment retirer les congés légaux afin de déduire le prestable, à savoir la durée du travail théorique que doit prester chaque salarié.

Jours prestés par catégories d'âge (2014-2015)



Alors qu'entre les périodes 2012-2013 et 2013-2014, on a pu remarquer une augmentation de ces jours prestés pour l'ensemble des tranches d'âge, la différence entre 2013-2014 et 2014-2015 est minime. En effet, un seul jour vient s'ajouter pour les moins de 25 ans, statu quo pour les 25-44 et les 55-64 ans et l'on compte même un jour de moins pour les salariés entre 45 et 54 ans.

Outre les congés légaux et jours fériés, il est intéressant de se pencher sur les **autres absences** en fonction de l'âge des salariés :

- Les **incapacités non professionnelles**, quelle que soit leur durée (plus ou moins de 30 jours), représentent 3,38% des absences par rapport au temps ouvrable chez les salariés de moins de 25 ans (+0,21% par rapport à 2013-2014), alors qu'elles culminent à 18,77% (+0,83% par rapport à 2013-2014) chez les salariés âgés de 55 à 64 ans. L'écart se creuse entre ces générations et les absences pour cause d'incapacité non professionnelle augmentent fortement en 2014-2015 alors qu'elles avaient diminué pour les moins de 25 ans et n'avaient augmenté que faiblement entre 2012-2013 et 2013-2014 dans les autres tranches d'âge.
- Tout comme pour la période précédente, les **incapacités non professionnelles de courte durée** (moins de 30 jours), totalement ou partiellement à charge de l'employeur, sont plus importantes dans la tranche d'âge des 25-44 ans qui enregistre même une augmentation de + 0,10 % (2,43 % contre 2,33 % en 2013-2014). Il est à noter que les incapacités de courte durée sont les plus faibles dans la tranche d'âge des 55-64 ans (2,09 % contre 1,99 % en 2013-2014). Ce constat est à l'opposé des **incapacités non professionnelles de longue durée**, totalement prises en charge par l'A.M.I., qui sont quant à elles plus importantes pour les salariés de 55 à 64 ans (16,68%) alors qu'elles ne s'élèvent qu'à 1,25% chez les salariés de moins de 25 ans. Ce taux de 16,68% pour la tranche 55-64 ans est le deuxième taux le plus élevé en dix ans, juste après celui de 2007-2008 qui avait atteint 16,94%.
- Logiquement, toute absence liée à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'allaitement et à l'écartement du travail est moindre voire inexistante chez les salariés de plus de 45 ans. Le taux de ce type d'absence est le plus important chez les salariés âgés de 25 à 44 ans (1,23 % alors qu'il était de 1,29% en 2013-2014), suivis par les salariés de moins de 25 ans (0,91 %, même taux qu'en 2013-2014). Cette situation s'explique par le fait que l'âge moyen d'une femme accouchant de son premier enfant ne cesse de reculer, pour s'établir aujourd'hui à 28 ans⁹.
- Les absences pour cause **d'accidents de travail ou sur le chemin du travail** sont en baisse pour les moins de 25 ans (0,41% en 2014-2015 contre 0,52% en 2013-2014) et pour les salariés de 45 à 54 ans (0,50% en 2014-2015 contre 0,53% en 2013-2014). Par contre, on constate une hausse de ces absences pour les 25-45 ans (0,45% en 2014-2015 au lieu de 0,41% en 2013-2014) et pour les 55-64 ans (0,56% en 2014-2015 au lieu de 0,55% en 2013-2014). Ainsi, alors que l'étude précédente mettait en avant une forte hausse de ce taux d'absence pour les moins de 25 ans, on constate ici l'effet inverse (-0,11%). Par contre, ce taux a augmenté pour les 25-44 ans (+0,04%) alors qu'il avait diminué en 2013-2014.
- Sans surprise, le taux d'absence pour cause de **crédit-temps** est nettement le plus élevé pour les salariés âgés de 55 à 64 ans. Il est en effet de 5,76% contre 0,14% pour les moins de 25 ans, 1,41% pour les 25-44 ans et 1,09% chez les 45 à 54 ans. Sur une période de 10 ans, le taux de 0,14% pour les moins de 25 ans est le plus bas jamais enregistré (alors qu'il est resté longtemps aux alentours de 0,20%). Idem pour les 45 à 54 ans, avec une diminution de 0,51% en 3 ans. Le constat est différent pour les 25-44 et 55-64 ans. En effet, alors que cette cause d'absence n'a quasiment pas cessé d'augmenter de 2005 à 2012 pour ces deux catégories de salariés, elle diminue depuis 2012 sans pour autant retomber à son taux le plus bas. Ainsi, pour les 55 à 64 ans, le taux actuel de 5,76% est plus élevé de 1,74% qu'en 2005-2006 (taux le plus bas). Il est donc possible de conclure que même si les absences liées au crédit-temps sont en diminution, elles restent très importantes pour les 55 ans et plus et comme en 2013-2014, elles sont en deuxième position des absences pour cette tranche d'âge. Ceci démontre le succès de ces mesures chez les salariés en fin de carrière, malgré l'instauration de conditions plus strictes imposées par le Gouvernement Di Rupo et renforcées par le Gouvernement Michel I pour en bénéficier. La diminution progressive, mais lente,

de ce type d'absence s'explique probablement par le fait qu'il s'écoule un certain délai entre la prise de décision politique sur les conditions à respecter pour en bénéficier et ses effets réels sur le terrain.

- Les **absences qui ne sont ni rémunérées, ni assimilées** se retrouvent principalement chez les salariés de moins de 25 ans (1,36 %), viennent ensuite les salariés de 25 à 44 ans (0,87 %), puis les salariés de 45 à 54 ans (0,63 %) et enfin, ceux de 55 à 64 ans (0,51 %). Cette situation est conforme à la période précédente où l'on a constaté qu'elles étaient les plus importantes chez les salariés de moins de 25 ans. Cette cause d'absence prend d'ailleurs la troisième place du podium des causes d'absences dans cette catégorie d'âge, contrairement à la période précédente où la troisième cause d'absence par rapport au total des autres absences était l'incapacité non professionnelle de longue durée. Précisons également qu'elles sont en hausse pour l'ensemble des catégories d'âge (+0,09% pour les moins de 25 ans ; + 0,04% pour les 25 à 44 ans et +0,02% chez les 45 à 54 ans), sauf pour les plus de 55 ans pour lesquels on enregistre une baisse de 0,09%.
- Le taux d'absence pour le **congé-éducation payé** est assez stable sauf pour les moins de 25 ans où il a presque diminué de moitié (on passe de 0,07% en 2013-2014 à 0,04% en 2014-2015). Les moins de 25 ans atteignent ainsi le même taux que les plus de 55 ans, inchangé pour cette dernière catégorie depuis trois ans. Rappelons que cette matière fait partie des compétences qui ont été transférées depuis le 1er juillet 2014 aux entités fédérées.
- Tout comme en 2013-2014, le taux d'absence pour cause de **chômage temporaire** (chômage non payé par l'employeur) diminue pour toutes les catégories d'âge. On peut imputer cette diminution à un hiver 2014-2015 relativement doux comme l'année précédente, mais également à la stabilisation, voire à une meilleure situation économique.
- Il semble opportun d'attirer l'attention sur une autre cause d'absence, qui a réalisé une progression fulgurante entre 2013-2014 et 2014-2015 : les **grèves et le lock-out**. En effet, alors que pour la période précédente, le taux d'absence atteignait 0,01% pour les salariés de moins de 25 ans et 0,02% pour toutes les autres tranches d'âge, en 2014-2015, les taux grimpent jusque 0,10% pour les moins de 25 ans, 0,16% pour les 25-44 ans, 0,18% pour les 45-54 ans et 0,13% pour les 55 ans et plus. De tels taux n'ont plus été enregistrés depuis la période 2005-2006 où ils atteignaient respectivement 0,12% pour les moins de 25 ans, 0,16% pour les 25-44 ans, 0,19% (taux record) pour les 45-54 ans et 0,11% pour les 55-64 ans. Cette évolution au cours de la dernière période étudiée reflète la forte opposition du monde syndical aux mesures prises par le Gouvernement Michel I.

Ci-dessous, un tableau reprenant les taux d'absence pour cause de grève ou lock-out, par tranche d'âge, sur l'ensemble des périodes étudiées jusqu'à présent :

| Période | <25 ans | 25-44 ans | 45-54 ans | 55-64 ans |
|-----------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 2005-2006 | 0,12% | 0,16% | 0,19% | 0,11% |
| 2006-2007 | 0,01% | 0,03% | 0,02% | 0,01% |
| 2007-2008 | 0,09% | 0,10% | 0,13% | 0,04% |
| 2008-2009 | 0,07% | 0,08% | 0,09% | 0,05% |
| 2009-2010 | 0,03% | 0,04% | 0,04% | 0,02% |
| 2010-2011 | 0,06% | 0,11% | 0,12% | 0,06% |
| 2011-2012 | 0,06% | 0,09% | 0,10% | 0,07% |
| 2012-2013 | 0,04% | 0,08% | 0,09% | 0,07% |
| 2013-2014 | 0,01% | 0,02% | 0,02% | 0,02% |
| 2014-2015 | 0,10% | 0,16% | 0,18% | 0,13% |

Le tableau ci-contre permet de constater deux mouvements de grèves importants sur les dix années étudiées : les grèves d'octobre 2005 qui visaient le Pacte de solidarité entre les générations et les grèves de 2014-2015 qui visaient les mesures du Gouvernement Michel I.

Il est également permis de conclure que de manière générale, ce sont les salariés de 45 à 54 ans qui sont les plus impliqués dans les mouvements de grève, suivis de près par le 25-44 ans. Les salariés de moins de 25 ans sont les moins absents pour cette raison, en tout cas, en ce qui concerne les quatre dernières périodes étudiées.

Top 3 des causes d'absence selon la tranche d'âge par rapport au total des autres absences (2014-2015)

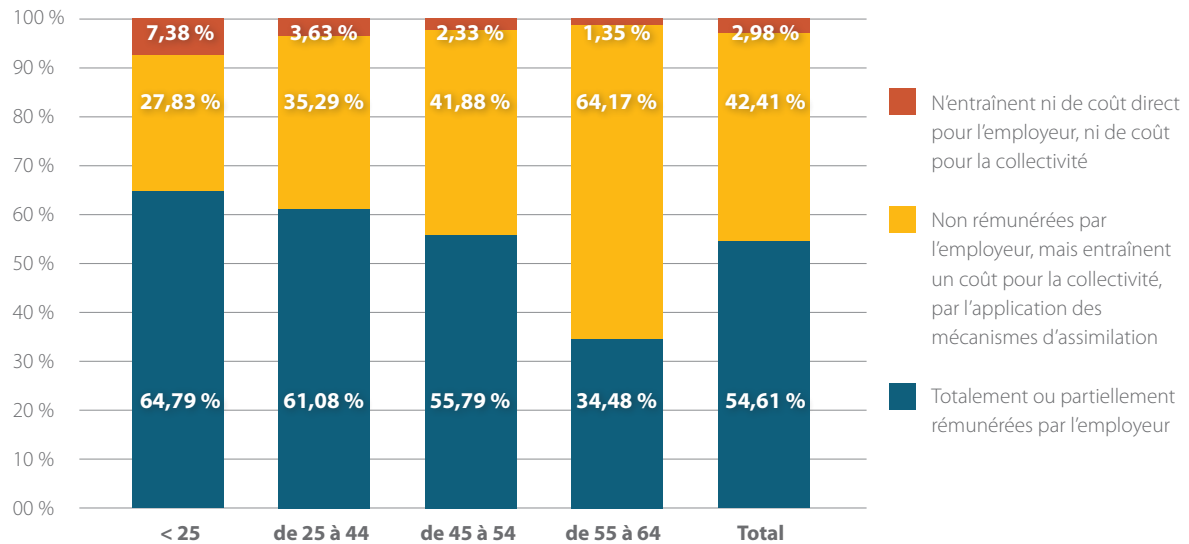
Ce classement (hors congés légaux et jours fériés) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève, par rapport au temps prestable, à : 10,19 % pour les moins de 25 ans, 14,05 % pour les 25-44 ans, 17,21 % pour les 45-54 ans et 29,75 % pour les 55-64 ans.

| 2014-2015 | < 25 ans | de 25 à 44 ans | de 45 à 54 ans | de 55 à 64 ans |
|------------------------------|---|---|---|---|
| 1^{ère} cause | Chômage indemnisé par l'ONEm (22 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (24 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (44,5 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (56 %) |
| 2^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (21 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (17 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (14 %) | Crédit-temps (19 %) |
| 3^{ème} cause | Absence non rémunérée et non assimilée (13%) | Chômage indemnisé par l'ONEm (12 %) | Chômage indemnisé par l'ONEm (10 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (7 %) |

En comparant ce tableau avec celui de la période 2013-2014, on remarque que les causes d'absence sont toujours les mêmes sauf pour les salariés de moins de 25 ans qui voient les absences non rémunérées et non assimilées prendre la troisième place du podium à la place des incapacités non professionnelles de longue durée.

C. Coût des absences

Le coût des absences selon l'âge en 2014-2015



Le coût le plus important pour l'employeur, qu'il soit total ou partiel, est imputable aux salariés de moins de 25 ans avec un taux de 64,79 % en 2014-2015. Vient ensuite le coût des absences de la tranche 25-44 ans avec un taux de 61,08%, la tranche des 45-54 ans à hauteur de 55,79% et enfin, les 55 ans et plus avec un taux de 34,48%. Cette situation s'explique par la nature des absences. En effet, les travailleurs de 55 ans et plus sont principalement absents pour cause de maladie de longue durée, à charge de la collectivité. Contrairement à la période précédente, le coût à charge de l'employeur diminue pour toutes les catégories sauf les moins de 25 ans qui accusent une très légère augmentation de 0,06%. Précisons que bien que ce taux ait beaucoup fluctué durant les dix dernières années, il n'a jamais été aussi élevé qu'en 2014-2015.

Au fil des périodes étudiées, les absences qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité n'évoluent pas. Elles conservent en effet un taux moyen d'à peu près 3%. Ce sont dès lors les absences coûtant aux employeurs ou à la collectivité qui fluctuent. Si une absence qui est supportée par la collectivité, diminue (c'est par exemple le cas pour le chômage temporaire), elle va logiquement avoir une répercussion sur le taux d'absences qui ont un coût pour l'employeur (par exemple, les incapacités de courte durée). Nous sommes dès lors dans un système proche de celui des vases communicants. Pour la période 2014-2015 et les tranches d'âge étudiées dans cette section, la collectivité supporte une part importante des absences des salariés de 55 à 64 ans, à savoir 64,17% (+0,75% par rapport à 2013-2014). Logiquement, le coût pour la collectivité est le plus faible pour les jeunes salariés de moins de 25 ans, à savoir 27,83% (-0,67% par rapport à 2013-2014). Il augmente ensuite progressivement jusqu'à la tranche des salariés âgés de 55 à 64 ans où il représente plus du double de celui des salariés les plus jeunes. L'importance de la prise en charge des absences est par conséquent directement liée à la nature des absences qui sont supportées par l'employeur ou la collectivité.

Les absences non rémunérées et non assimilées qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité, s'élèvent à 7,38 % chez les jeunes de moins de 25 ans qui sollicitent davantage ce type d'absence (on constate d'ailleurs une augmentation de 0,61% par rapport à la période précédente), pour diminuer ensuite progressivement et s'établir à 1,35 % chez les salariés de 55 à 64 ans (-0,24% par

rapport à 2013-2014) qui recourent davantage aux interruptions de carrière à charge de l'ONEm ou qui sont davantage victimes d'incapacités de longue durée à charge de l'A.M.I.

4.6. Croisement sexe-âge

Absences ventilées par sexe et par âge en 2014-2015

| Rub. | 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 | 73,65% | 79,98% | 77,20% | 73,15% | 62,01% | 83,60% | 74,54% | 72,86% | 61,75% |
| 1 à 19 | | Absences, dont: | 26,35% | 20,02% | 22,80% | 26,85% | 37,99% | 16,40% | 25,46% | 27,14% | 38,25% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 6,20% | 5,31% | 6,60% | 6,47% | 5,53% | 4,36% | 6,19% | 6,25% | 5,41% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 6,22% | 0,94% | 2,67% | 6,58% | 17,18% | 1,66% | 4,43% | 9,11% | 16,03% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,37% | 3,49% | 3,56% | 3,40% | 2,90% | 3,23% | 3,38% | 3,36% | 2,83% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 1,66% | 3,76% | 2,56% | 2,46% | 1,73% | 0,31% | 0,49% | 0,76% | 0,51% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 2,06% | 1,68% | 1,90% | 1,83% | 1,76% | 2,15% | 2,51% | 2,33% | 1,83% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,84% | 0,08% | 0,46% | 0,78% | 4,13% | 0,22% | 2,67% | 1,50% | 7,93% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 1,20% | 1,53% | 1,63% | 1,75% | 1,35% | 0,39% | 0,61% | 0,75% | 0,70% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,78% | 1,60% | 0,90% | 0,58% | 0,54% | 1,04% | 0,83% | 0,69% | 0,48% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,72% | 0,09% | 0,19% | 0,01% | 0,00% | 2,02% | 2,60% | 0,00% | 0,00% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,48% | 0,61% | 0,61% | 0,70% | 0,67% | 0,13% | 0,25% | 0,23% | 0,41% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,87% | 0,21% | 0,67% | 1,08% | 1,15% | 0,40% | 0,83% | 1,12% | 1,16% |
| 2 | A* | Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 0,30% | 0,29% | 0,32% | 0,39% | 0,35% | 0,19% | 0,21% | 0,33% | 0,23% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,16% | 0,15% | 0,22% | 0,26% | 0,18% | 0,03% | 0,07% | 0,09% | 0,06% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,20% | 0,11% | 0,23% | 0,18% | 0,21% | 0,09% | 0,13% | 0,27% | 0,35% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,11% | 0,04% | 0,11% | 0,13% | 0,10% | 0,06% | 0,09% | 0,11% | 0,13% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,07% | 0,03% | 0,07% | 0,06% | 0,03% | 0,08% | 0,07% | 0,09% | 0,05% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,07% | 0,00% | 0,05% | 0,12% | 0,11% | 0,03% | 0,07% | 0,11% | 0,10% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,04% | 0,10% | 0,05% | 0,07% | 0,07% | 0,01% | 0,03% | 0,04% | 0,04% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |



A. Constat



En croisant les données relatives au sexe avec celles relatives à l'âge des salariés, on constate que le temps presté en 2014-2015 reste le plus important chez les femmes de moins de 25 ans (83,60 %) et le plus faible chez les femmes de 55 à 64 ans (61,75 %).



B. De l'ouvrable au presté



Nous avons vu que le temps presté diminue avec l'âge du salarié : ce constat est valable pour les dix périodes étudiées et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

Le tableau suivant présente l'évolution du temps pendant lequel le salarié est absent de son lieu de travail pour les années qui s'étendent de 2005 à 2015.

| Tranche d'âge | < 25 ans | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Période | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|  Hommes | 20,57 % | 19,87 % | 19,35 % | 21,71 % | 22,31 % | 20,22 % | 20,76 % | 22,80 % | 20,50 % | 20,02 % |
|  Femmes | 16,81 % | 16,29 % | 17,02 % | 16,73 % | 17,37 % | 16,16 % | 15,97 % | 16,67 % | 16,37 % | 16,40 % |

| Tranche d'âge | Entre 25 et 44 ans | | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Période | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|  Hommes | 22,53 % | 22,04 % | 21,94 % | 23,30 % | 24,08 % | 22,99 % | 23,23 % | 23,69 % | 22,62 % | 22,80 % |
|  Femmes | 23,58 % | 23,67 % | 23,87 % | 24,33 % | 24,48 % | 24,52 % | 24,62 % | 24,81 % | 24,97 % | 25,46 % |

| Tranche d'âge | Entre 45 et 54 ans | | | | | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Période | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|  Hommes | 25,85 % | 25,79 % | 25,94 % | 27,63 % | 28,58 % | 27,26 % | 27,55 % | 28,05 % | 26,61 % | 26,85 % |
|  Femmes | 25,16 % | 25,95 % | 26,67 % | 26,12 % | 26,21 % | 26,46 % | 27,04 % | 26,42 % | 26,78 % | 27,14 % |

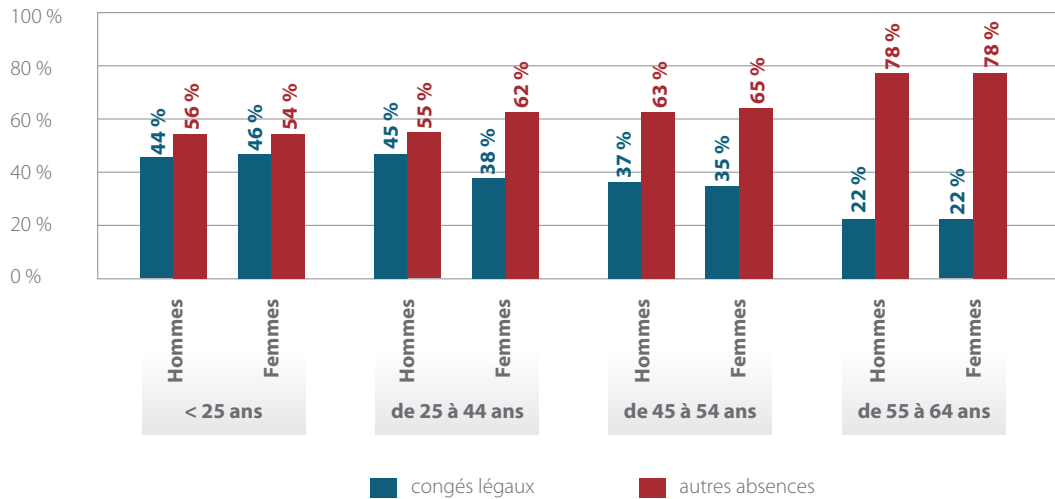
| Tranche d'âge | Entre 55 ans et 64 ans | | | | | | | | | |
|--|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Période | 2005-2006 | 2006-2007 | 2007-2008 | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|  Hommes | 34,35 % | 35,59 % | 36,12 % | 36,98 % | 38,57 % | 37,80 % | 38,49 % | 38,54 % | 37,70 % | 37,99 % |
|  Femmes | 36,45 % | 37,13 % | 38,79 % | 38,18 % | 38,41 % | 38,33 % | 38,39 % | 38,14 % | 38,15 % | 38,25 % |

Les jours non prestés sont ventilés comme suit selon les tranches d'âge :

- chez les salariés de **moins de 25 ans** :
 - pour les hommes : 43,96 % (congés légaux) et 56,04 % (autres absences)
 - pour les femmes : 46,28 % et 53,72 %
- chez les salariés **entre 25 et 44 ans** :
 - pour les hommes : 44,56 % et 55,44 %
 - pour les femmes : 37,59 % et 62,41 %
- chez les salariés **entre 45 et 54 ans** :
 - pour les hommes : 36,76 % et 63,24 %
 - pour les femmes : 35,41 % et 64,59 %
- chez les salariés **entre 55 et 64 ans** :
 - pour les hommes : 22,19 % et 77,81 %
 - pour les femmes : 21,54 % et 78,46 %

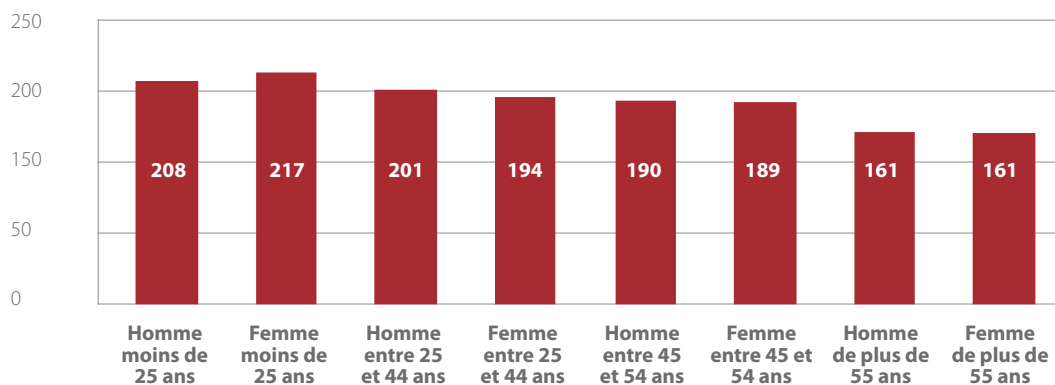
Le graphique suivant représente ces proportions en fonction de l'âge et du sexe :

Proportion des congés légaux et des autres absences (2014-2015)



Ci-dessous, un graphique représentant le nombre de journées prestées sur une base annuelle selon la tranche d'âge et le sexe. Précisons que ces jours prestés sont calculés sur base d'un modèle théorique de 260 jours ouvrables en régime de 5 jours/semaine. Il faut donc retirer les congés légaux afin de déduire le prestable, à savoir la durée du travail théorique que doit prestier chaque salarié :

Nombre de jours prestés en fonction du sexe et de l'âge (2014-2015)



Alors que l'étude précédente avait mis en exergue une augmentation des jours prestés par les hommes de toutes les tranches d'âge entre 2012-2013 et 2013-2014, l'évolution est toute autre en comparant les périodes 2013-2014 et 2014-2015. En effet, à part pour les hommes de moins de 25 ans qui prestent un jour de plus, l'évolution est plutôt à la baisse pour les autres tranches d'âge : même nombre de jours de présence pour les 25-44 ans, et un jour en moins pour les 45-54 ans et 55-64 ans. Chez les femmes, le constat est comparable à celui de l'étude précédente : une tendance stable pour les moins de 25 ans et les plus de 55 ans et une diminution d'un jour de présence pour les tranches d'âge de 25-44 et 45-54 ans. Il est à remarquer que les hommes et les femmes de 45 ans et plus prestent pratiquement un nombre

identique de jours par année alors que dans les plus jeunes générations, les femmes de moins de 25 ans présentent 9 jours de plus que leurs homologues masculins. A l'inverse, on remarque que les hommes de la génération des 25-44 ans présentent en moyenne 7 jours de plus par année que les femmes.

Penchons-nous à présent sur les **autres absences** :

- En ce qui concerne les absences pour **incapacités non professionnelles**, quelle que soit leur durée, elles sont toujours les plus importantes pour la période 2014-2015 chez les hommes entre 55 et 64 ans (19,29% contre 18,09% pour les femmes de la même tranche d'âge) et les plus faibles chez les hommes de moins de 25 ans (2,91 % contre 4% pour les femmes de la même tranche d'âge). Plus particulièrement :
 - Les incapacités de **courte durée**, à charge totale ou partielle de l'employeur, sont plus importantes chez les femmes que chez les hommes, quel que soit leur âge, sauf pour les femmes de 55 à 64 ans où elles sont inférieures à celles des hommes à concurrence de - 0,05% (soit 2,06% contre 2,11%).
 - Les incapacités non professionnelles de **longue durée**, dont le coût est supporté par la collectivité, sont également plus importantes chez les femmes sauf pour la tranche d'âge des 55 à 64 ans. En effet, dans cette tranche d'âge, elles sont plus élevées chez les hommes avec un taux de 17,18 % contre 16,03 % pour les femmes par rapport au temps ouvrable. Précisons également que ces taux sont en augmentation pour les deux sexes de cette tranche d'âge par rapport à 2013-2014 (+0,78% pour les hommes et + 0,67% pour les femmes).
- Les **incapacités professionnelles** (accident de travail ou sur le chemin du travail) sont systématiquement et nettement plus nombreuses chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la tranche d'âge envisagée, mais elles connaissent une diminution sensible chez les jeunes de moins de 25 ans (- 0,16% chez les hommes et - 0,07% chez les femmes).
- Les absences liées à des **congés de maternité, de paternité, d'adoption**, etc. ont un impact sur les deux premières tranches d'âges, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Pour les femmes de moins de 25 ans, elles représentent 2,02% (contre 0,09% pour les hommes) du temps ouvrable et pour les femmes de 25 à 44 ans, 2,60% (contre 0,19% pour les hommes). Logiquement, les deux dernières tranches d'âge ne sont pas impactées par ce type d'absence (sauf les hommes de 45 à 54 ans à hauteur de 0,01% seulement). Depuis maintenant deux ans, cette cause d'absence occupe la deuxième place du podium pour les femmes de moins de 25 ans, alors qu'en 2012-2013, elle occupait la troisième position et ce, même si on constate un léger tassement des congés de maternité au cours de la dernière période étudiée.
- Ce sont les salariés de 55 à 64 ans, masculins et féminins, qui recourent le plus au **crédit-temps**. Il s'agit de la 2e cause d'absence hors congés légaux et jours fériés de cette tranche d'âge, à raison de 4,13% pour les hommes et 7,93% pour les femmes. L'étude précédente avait mis en lumière le fait que pour la première fois depuis 2005-2006, ce taux d'absence pour les hommes était en diminution en 2013-2014. Le même constat peut être fait ici, avec une nouvelle diminution de 0,10% (contre une diminution de 0,22% entre 2012-2013 et 2013-2014). Du côté des travailleuses de plus de 55 ans, ce taux baisse pour la 3e année consécutive (-0,41% par rapport à 2013-2014).
- Les absences pour cause de **chômage temporaire indemnisé par l'ONEm** décroissent toujours avec l'âge chez les hommes en passant de 3,76 % chez les moins de 25 ans à 1,73 % chez les salariés de plus de 55 ans. On constate un phénomène presque inversé chez les femmes étant donné que le taux d'absence augmente (0,31% pour les salariées de moins de 25 ans, 0,49% pour la tranche des 25-44 ans et 0,76% pour les travailleuses âgées de 45 à 54 ans) jusqu'à la tranche d'âge des 55 à 64 ans où il redescend à 0,51%. Comme pour la période de 2013-2014, on constate que le taux d'absence dû au chômage temporaire est plus de dix fois plus élevé chez les jeunes salariés de moins de 25 ans que chez les travailleuses relevant de la même tranche d'âge (0,31 % chez les femmes contre 3,76 % chez les hommes). Cette différence entre les sexes est également constatée dans les autres tranches d'âge, mais dans des proportions nettement moindres.

- Il est également intéressant d'épingler les absences pour cause de **grève et lock-out** dont le taux moyen a octuplé depuis 2013-2014 (on passe ainsi de 0,02% à 0,16%). On remarque que ce sont largement les hommes qui s'absentent pour ces motifs et ce, sur l'ensemble des 10 périodes étudiées (depuis 2005). En fonction de la tranche d'âge et quel que soit le sexe, ce taux d'absence augmente jusqu'à la tranche des plus de 55 ans où il diminue légèrement (chez les hommes, on passe de 0,15% pour les moins de 25 ans à 0,26% pour les 45-54 ans avant de redescendre à 0,18% pour les 55 ans et plus). Du côté des femmes, on passe de 0,03% à 0,09% avant de redescendre à 0,06% pour les plus de 55 ans. Ce constat peut être étendu à la quasi-totalité des périodes étudiées jusqu'à ce jour.

Top 3 des causes d'absence selon la tranche d'âge et le sexe par rapport au total des autres absences (2014-2015)

Ce classement (hors congés légaux et jours fériés) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève, par rapport au temps prestable, à : 11,22% pour les hommes de moins de 25 ans et 8,81% pour les femmes de la même tranche d'âge ; 12,64 % pour les hommes de 25 à 44 ans et 15,89% pour leurs homologues féminines ; 16,98 % pour les hommes de 45 à 54 ans contre 17,53% chez les femmes du même âge ; 29,56 % pour les hommes de 55 à 64 ans et 30,01% pour les femmes de plus de 55 ans.



Hommes : tranches d'âge

| 2014-2015 | < 25 | 25-44 | 45-54 | 55-64 |
|------------------------------|--|---|---|---|
| 1^{ère} cause | Chômage indemnisé par l'ONEm (33,5 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (21%) | Incapacité non professionnelle de longue durée (39 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (58 %) |
| 2^{ème} cause | Incapacités non professionnelles de courte durée (17,5%) | Chômage indemnisé par l'ONEm (20%) | Chômage indemnisé par l'ONEm (14,5 %) | Crédit-temps (14 %) |
| 3^{ème} cause | Absence non rémunérée et non assimilée (14%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (18 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (13 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (7 %) |



Femmes : tranches d'âge

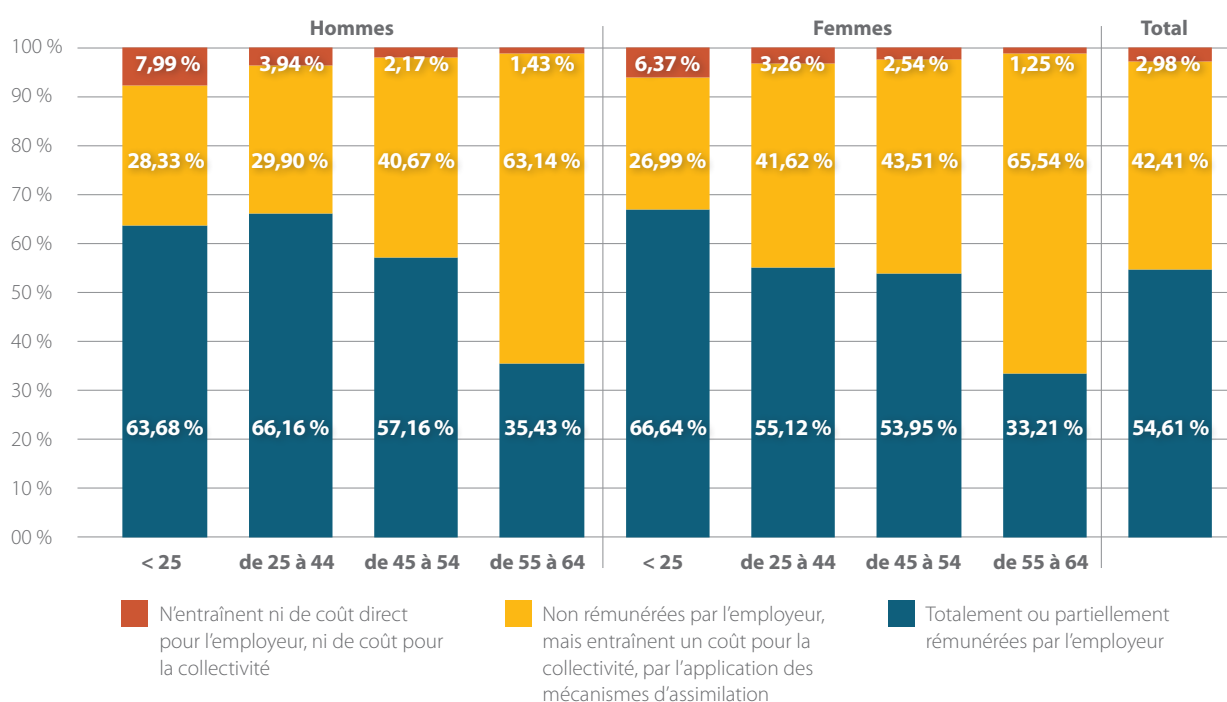
| 2014-2015 | < 25 | 25-44 | 45-54 | 55-64 |
|------------------------------|---|---|---|---|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (26,5 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (28 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (52 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (53 %) |
| 2^{ème} cause | Congé de maternité (23 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (17%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (15 %) | Crédit-temps (26 %) |
| 3^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (19 %) | Crédit-temps (17%) | Crédit-temps (9 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (7 %) |

Faits notables :

- Alors que dans l'étude 2013-2014, les deuxième et troisième causes d'absence des salariés de moins de 25 ans étaient respectivement le repos compensatoire RTT (15%) et l'incapacité non professionnelle de courte durée (15%), la présente étude permet de constater que l'incapacité non professionnelle de courte durée arrive en deuxième position avec 17,5% et que la troisième cause est l'absence non rémunérée et non assimilée (14%), qui ne coûte ni à l'employeur ni à la collectivité.
- Un changement est également intervenu au niveau des hommes de 25 à 44 ans, qui sont plus absents pour cause d'incapacité non professionnelle de longue durée (première cause d'absence) qu'en raison de chômage indemnisé par l'ONEm (deuxième position). En 2013-2014, cette situation était inversée.
- Chez les femmes de 25 à 44 ans, la hiérarchie des absences en 2013-2014 a également évolué. Par ordre d'importance, on retrouvait : l'incapacité non professionnelle de longue durée (première cause d'absence qui se maintient en 2014-2015), suivie par le crédit-temps (18%) et le congé de maternité (18%). En 2014-2015, la deuxième cause d'absence est dorénavant constituée par les incapacités non professionnelles de courte durée (17%) et la troisième cause d'absence par le crédit-temps (17%).

C. Coût des absences

Le coût des absences selon le sexe et l'âge en 2014-2015



Les absences des hommes de 25 à 44 ans et celles des femmes de moins de 25 ans entraînent toujours le coût le plus élevé à charge de l'entreprise, à savoir un taux respectivement de 66,16% et 66,64%. Inversement, les absences des hommes et des femmes âgés entre 55 et 64 ans sont les moins coûteuses pour les entreprises (respectivement 35,43 % et 33,21 %).

Les absences de la tranche d'âge de 55 à 64 ans que ce soit au niveau des hommes (63,14 %) ou au niveau des femmes (65,54 %) sont, comme à chaque période, les plus coûteuses pour la collectivité. Ce constat, identique à celui posé lors des analyses précédentes, trouve principalement sa raison dans les incapacités de longue durée et les interruptions de carrière qui croissent avec l'âge des salariés, quelque soit leur sexe. Or, ces types d'absence sont pris en charge presque complètement par la collectivité.

Le faible taux d'emploi des salariés âgés en Wallonie (55,70 % pour les hommes entre 50 et 64 ans et 44,50 % pour les femmes de 50 à 64 ans pour l'année 2014)¹⁰ qui sont écartés du travail en raison d'une mise en chômage complet ou avec un complément à charge de l'entreprise (ex-prépension), d'une invalidité permanente ou encore dans le cadre d'un crédit-temps, (dispositifs essentiellement pris en charge par la collectivité), est donc encore renforcé par le taux d'absence beaucoup plus élevé dans cette tranche d'âge pour les motifs précités alors qu'ils sont toujours comptabilisés comme membres du personnel. Précisons tout de même qu'alors que le taux d'emploi des hommes de 50 ans et plus a diminué en Wallonie par rapport à 2013 (-1,30 %), le taux d'emploi des femmes de cette tranche a, quant à lui, augmenté de 1,10 %.

Les absences non rémunérées et non assimilées qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité, ont fait un bond de 1,24 % chez les jeunes salariés de moins de 25 ans depuis l'étude précédente. Ce taux s'élève actuellement à 7,99 % au lieu de 6,75 % en 2013-2014 et devient la 3^e cause d'absence (hors congés légaux et jours fériés) pour cette catégorie d'âge, ce qui n'était plus arrivé depuis 2007-2008. Du côté de leurs homologues féminines, ce taux est en baisse et passe de 6,81 % en 2013-2014 à 6,37 % en 2014-2015. Précisons enfin que ce taux diminue de façon linéaire avec l'âge, peu importe le sexe et ce, pour toutes les périodes étudiées.

4.7. Taille des entreprises

Absences selon la taille de l'entreprise en 2014-2015

| Rub. | Groupe | Description | Total | de 0 à 19 | de 20 à 49 | de 50 à 99 | 100 et + |
|---------------|--------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 20 | | Prestations | 73,61% | 76,29% | 74,70% | 72,29% | 71,43% |
| 1 à 19 | | Absences, dont : | 26,39% | 23,71% | 25,30% | 27,71% | 28,57% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 6,19% | 5,90% | 6,35% | 6,35% | 6,31% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 6,26% | 5,39% | 6,02% | 6,69% | 6,93% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,37% | 3,30% | 3,38% | 3,39% | 3,41% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 1,65% | 2,63% | 1,79% | 1,72% | 0,81% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 2,06% | 1,53% | 2,01% | 2,24% | 2,44% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,84% | 1,02% | 1,43% | 1,94% | 2,61% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 1,20% | 0,74% | 0,94% | 1,28% | 1,64% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,80% | 1,19% | 0,80% | 0,67% | 0,54% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,72% | 0,76% | 0,74% | 1,01% | 0,60% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,48% | 0,49% | 0,51% | 0,60% | 0,42% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,87% | 0,34% | 0,72% | 0,89% | 1,33% |
| 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% | 0,28% | 0,37% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,16% | 0,02% | 0,06% | 0,15% | 0,30% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,19% | 0,11% | 0,15% | 0,22% | 0,29% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,10% | 0,03% | 0,04% | 0,10% | 0,20% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,07% | 0,02% | 0,03% | 0,08% | 0,12% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,08% | 0,00% | 0,01% | 0,03% | 0,17% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,05% | 0,01% | 0,04% | 0,07% | 0,08% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,00% | 0,01% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

¹⁰ « L'emploi, je veux savoir – Comprendre le marché du travail wallon en 11 questions », brochure UWE rédigée par Jean-Christophe Dehalu, version 2015, pp. 30 et 31.

A. Constat

De manière identique à l'ensemble des périodes précédentes, le taux d'absence augmente avec la taille de l'entreprise. Les salariés des petites structures prestent donc plus ! En effet, le taux des absences passe progressivement de 23,71 % dans les P.M.E de moins de 20 salariés à 28,57 % dans les grandes entreprises de 100 salariés et plus, soit une différence de 4,86%. Cet écart entre le taux d'absence des P.M.E et des grandes entreprises s'affaiblit par rapport à la période précédente (- 0,53%). De plus, alors qu'entre 2012-2013 et 2013-2014, le taux moyen de présence (toutes tailles d'entreprises confondues) avait augmenté, passant de 73,46% à 73,94%, on remarque une légère diminution pour la période 2014-2015 avec un taux moyen de présence de 73,61%. Autre phénomène intéressant à observer en 2014-2015 par rapport à la période précédente : le taux de présence diminue dans les entreprises de moins de 20 travailleurs (-0,51%), dans celles de 20 à 49 travailleurs (- 0,63%) et celles de 50 à 99 travailleurs (- 0,37%) alors qu'il augmente très légèrement dans les entreprises de 100 travailleurs et plus (+0,02%).

Le graphique ci-dessous représente le taux de présence en fonction de la taille de l'entreprise sur les 10 périodes observées jusqu'à aujourd'hui :

| Période | Total | 1 à 19 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 99 salariés | 100 et + salariés |
|-----------|--------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|
| 2005-2006 | 75,51% | 77,96% | 75,71% | 72,28% | 73,46% |
| 2006-2007 | 75,66% | 77,87% | 76,20% | 75,43% | 73,57% |
| 2007-2008 | 75,36% | 78,06% | 77,03% | 75,71% | 73,40% |
| 2008-2009 | 74,37% | 77,17% | 75,57% | 73,90% | 71,71% |
| 2009-2010 | 73,67% | 76,49% | 74,57% | 72,58% | 71,19% |
| 2010-2011 | 74,28% | 77,15% | 75,17% | 73,63% | 71,77% |
| 2011-2012 | 73,89% | 76,72% | 75,16% | 72,73% | 71,36% |
| 2012-2013 | 73,46% | 76,01% | 74,66% | 72,03% | 71,32% |
| 2013-2014 | 73,94% | 76,80% | 75,33% | 72,66% | 71,41% |
| 2014-2015 | 73,61% | 76,29% | 74,70% | 72,29% | 71,43% |

Ce sont effectivement toujours les salariés évoluant au sein des petites structures qui prestent le plus. De façon constante (exception faite de l'année 2005-2006), plus la taille de l'entreprise augmente, plus le taux de présence diminue. L'écart entre le taux de présence dans les entreprises de moins de 20 travailleurs et les entreprises de 100 travailleurs et plus varie entre 4,30% (2006-2007) à 5,46 % (2008-2009).

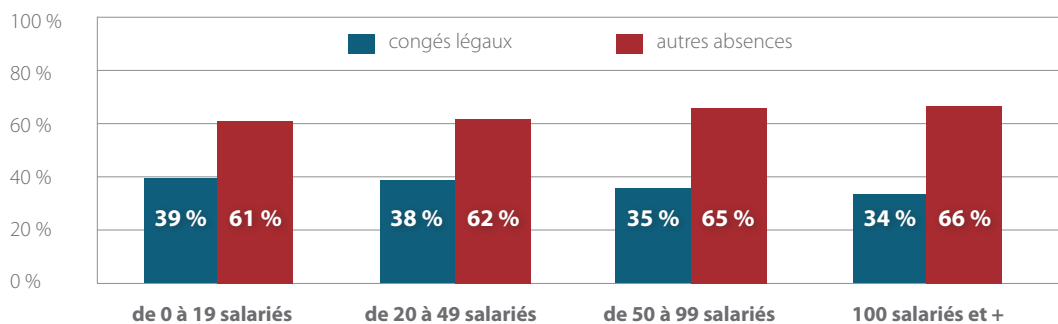
B. De l'ouvrable au presté

Comme annoncé, les jours non prestés sont plus importants dans les grandes entreprises. Ces jours sont ventilés comme suit en 2014-2015 selon la taille de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 20 salariés: 39 % (congés légaux) et 61 % (autres absences)
- Dans les entreprises de 20 à 49 salariés : 38 % et 62 %
- Dans les entreprises occupant 50 à 99 salariés : 35 % et 65 %
- Dans les entreprises de 100 salariés et plus : 34 % et 66 %.

Le graphique suivant représente ces proportions en fonction de la taille de l'entreprise :

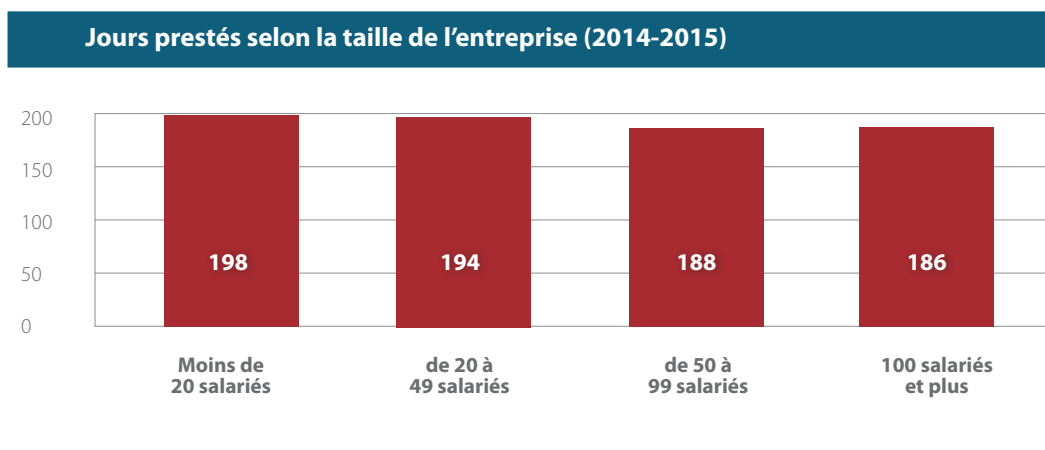
Proportion des congés légaux et des autres absences (2014-2015)



Les congés légaux varient par rapport au temps ouvrable entre 9,20 % (entreprises de moins de 20 salariés) et 9,72 % (100 personnes et plus). Cependant, alors que pour la période 2013-2014, les congés légaux augmentaient progressivement en fonction de la taille de l'entreprise (9,32% pour les entreprises de 0 à 19 salariés, 9,79% pour les structures de 20 à 49 personnes, 9,84% pour les entreprises de 50 à 99 salariés et 9,92% pour les entreprises de plus de 100 travailleurs), on ne retrouve plus cette augmentation linéaire en 2014-2015. Ainsi, le taux d'absence dû aux congés légaux est effectivement le plus bas dans les plus petites structures (9,20%), il passe à 9,73% pour les structures de 20 à 49 salariés pour atteindre son pic à 9,74% dans les entreprises de 50 à 99 salariés et redescend ensuite à 9,72% dans les plus grandes structures. On constate donc un écart marqué entre les entreprises occupant moins de 20 travailleurs (9,20%) et les autres entreprises (+/- 9,73%).

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les congés légaux représentent plus d'un tiers du total des absences. Cependant, ils sont plus importants dans les petites structures que dans les grandes par rapport à l'ensemble des absences.

Le graphique suivant permet de constater le nombre de journées prestées selon la taille de l'entreprise :



Il ressort de ce graphique que les jours prestés sont en diminution pour tous les types d'entreprises sauf celles employant 100 salariés et plus. Les entreprises de moins de 20 salariés et de 20 à 49 salariés enregistrent une baisse de 2 jours prestés par rapport à l'étude précédente, revenant ainsi au nombre de jours prestés en 2012-2013. Les entreprises comprenant entre 50 et 99 salariés voient leur jours prestés diminuer d'un jour (ce qui est toujours un jour de plus qu'en 2012-2013) alors que les jours prestés dans les structures de 100 salariés et plus restent stables par rapport à l'année dernière (et comptent donc toujours un jour de plus par rapport à 2012-2013).

Cependant, le constat principal, à savoir que le taux d'absence augmente avec la taille de l'entreprise, se confirme toujours, notamment dans le cas des absences pour cause d'incapacité non professionnelle (de courte et de longue durée) qui s'élèvent à 7,14% pour les plus petites structures et à 9,74% pour les plus grandes. En comparaison avec la période 2013-2014, on assiste à une augmentation généralisée des incapacités non professionnelles quelle que soit la taille des entreprises comme le démontre le tableau ci-après :

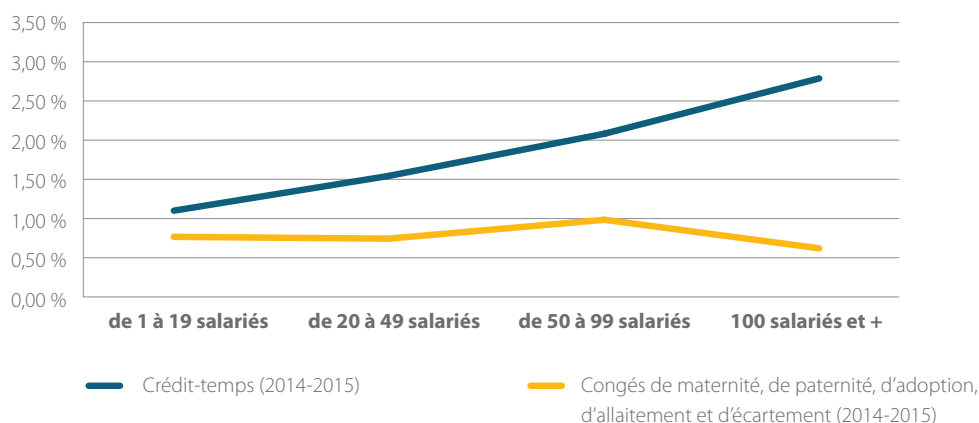
| Incapacités de courte et longue durée | de 1 à 19 salariés | entre 20 et 49 salariés | entre 50 et 99 salariés | 100 et + salariés |
|---------------------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|
| 2013-2014 | 6,65 % | 7,68 % | 8,59 % | 9,00 % |
| 2014-2015 | 7,14 % | 8,31 % | 9,21 % | 9,74 % |
| Différence | + 0,49 % | + 0,63 % | + 0,62 % | + 0,74 % |

Quoi qu'il en soit, les incapacités non professionnelles constituent toujours la première cause d'absence puisqu'elles représentent approximativement 50% du total des absences, autres que les congés légaux.

Pour les autres types d'absence, soit les autres 50 % :

- Les entreprises de 100 personnes et plus connaissent un taux d'absence pour cause **d'accidents de travail** le plus bas. Contrairement aux 9 périodes étudiées précédemment où ce taux n'avait fait que baisser (passant de 0,64% en 2005-2006 à 0,42% en 2013-2014), il se stabilise en 2014-2015 en se maintenant à 0,42%. Ce taux reste un excellent résultat, preuve d'une prévention importante de la part des entreprises et d'une amélioration continue de la sécurité et du bien-être au travail. Précisons que le Fonds des Accidents du Travail (FAT) enregistre en 2014 une diminution de 6,1% des accidents du travail (141.865 au lieu de 150.519 en 2013) sur le territoire belge et que contrairement à 2013, cette baisse s'explique aussi bien par une diminution des accidents sur le lieu du travail (-4,4%) que sur le chemin du travail (-13,1%)¹¹.
- En ce qui concerne les absences pour **congés de maternité et assimilés**, c'est la première fois en dix ans que ce taux d'absence est supérieur pour les entreprises de moins de 20 salariés que pour les entreprises de 20 à 49 salariés. En effet, pendant 9 ans, ces absences progressaient en fonction de la taille de l'entreprise avant de redescendre dans les grandes entreprises de 100 salariés et plus (sauf pour la période 2011-2012 où le taux d'absence pour cette raison était identique au sein des petites structures et des entreprises de 20 à 49 salariés). Pour la période 2014-2015, ce taux est de 0,76% pour les entreprises de moins de 20 salariés (+0,03%), il diminue de 0,03% pour la catégorie des 20 à 49 salariés (0,74% contre 0,77% en 2013-2014) ainsi que pour la tranche des 50 à 99 travailleurs (1,01% contre 1,05% en 2013-2014) avant de redescendre à 0,60% dans les grandes structures (en baisse de 0,08% par rapport à 2013-2014). Ainsi, le taux d'absences liées à la maternité et assimilés diminue pour l'ensemble des structures, sauf pour les plus petites. Cette constatation permet de confirmer une baisse globale de cette cause d'absence, qui avait atteint son taux moyen record en 2013-2014 avec 0,75% pour redescendre à 0,72 % en 2014-2015.
- Il semblerait normal que les causes d'absence due à une **interruption de carrière (crédit-temps)** suive la même évolution en fonction de la taille de l'entreprise que celle pour congés de maternité, de paternité (dorénavant qualifiés de « congés de naissance »), etc. En effet, le crédit-temps est majoritairement utilisé par les femmes (1,01% de taux d'absence pour cette raison chez les hommes contre 2,93% chez les femmes). Il semblerait donc logique qu'il augmente avec la taille de l'entreprise pour diminuer dans les grandes structures. Pourtant, et ce pour les dix périodes étudiées, ce taux augmente avec la taille de l'entreprise, passant, en 2014-2015, de 1,02% pour les petites structures à 2,61% pour les grandes. Précisons cependant que le taux moyen de 1,84% affiche une diminution par rapport au taux de 1,93% de 2013-2014.

Interruptions de carrière et congés de maternité



¹¹ <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-prive/statistiques/rapport-annuel-statistique>

Pour expliquer ce phénomène, l'hypothèse avancée serait que l'interruption de carrière, qui représente en 2014-2015 en moyenne 7% du total des absences, quelle que soit la taille des entreprises, 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) alors que son utilisation dans les PME est davantage privilégiée pour rencontrer des préoccupations individuelles propres au salarié, liées notamment à des raisons familiales (enfants, incapacités de proches,...). Il semble également que le crédit-temps applicable aux salariés de 50 ans et plus constitue une alternative de plus en plus privilégiée à la prépension dont les conditions d'accès ont été renforcées lors de l'entrée en vigueur du Pacte de solidarité entre les générations. Ces conditions d'accès l'ont encore été davantage à la suite du plan d'austérité du Gouvernement Di Rupo qui est entré en vigueur le 1er janvier 2012 et depuis lors par le Gouvernement Michel I. Par contre, dans les PME, les interruptions de carrière sont davantage liées aux conséquences de la maternité.

Précisons que le taux d'absence pour crédit-temps diminue dans l'ensemble des structures sauf pour les entreprises de 50 à 99 salariés, où il augmente timidement de 0,02%, passant ainsi de 1,92% en 2013-2014 à 1,94% en 2014-2015. Par ailleurs, dans les entreprises de 100 personnes et plus, 14 % des autres absences (hors congés légaux et jours fériés) sont imputables au crédit-temps alors que ce dernier ne représente que 7 % dans les entreprises de moins de 20 personnes !

- Le **congé-éducation payé** est essentiellement pratiqué dans les plus grandes entreprises (0,12 % du temps ouvrable) alors que son utilisation est marginale dans les autres entreprises (entre 0,02 % et 0,08 %). En comparaison avec la période précédente, aucune différence notable n'est constatée, si ce n'est un léger tassement de 0,03 % dans les grandes entreprises de 100 travailleurs et plus.
- Les **congés extra-légaux** augmentent avec la taille de l'entreprise passant ainsi de 0,34 % dans les P.M.E. à 1,33 % dans les grandes entreprises, soit un rapport de 1 à 4. Ce phénomène est probablement imputable aux possibilités plus étendues en matière d'organisation flexible du travail dans les grandes entreprises, ce qui permet une meilleure gestion de ce type de congés.
- Par contre, le **chômage temporaire** diminue fortement en fonction de la taille de l'entreprise : il s'élève à 2,63 % (+0,08% par rapport à 2013-2014) du temps prestatable dans les entreprises de 1 à 19 salariés et à 0,81 % (-0,25% par rapport à 2013-2014) dans les entreprises de 100 salariés et plus. En effet, on peut constater que 18 % du total des autres absences sont imputables au chômage temporaire dans les petites entreprises alors qu'elles représentent moins de 5 % du total des absences dans les entreprises de 100 personnes 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 et le recours plus intensif aux mesures alternatives de crise.

Top 3 des causes d'absence selon la taille de l'entreprise par rapport au total des autres absences (2014-2015).

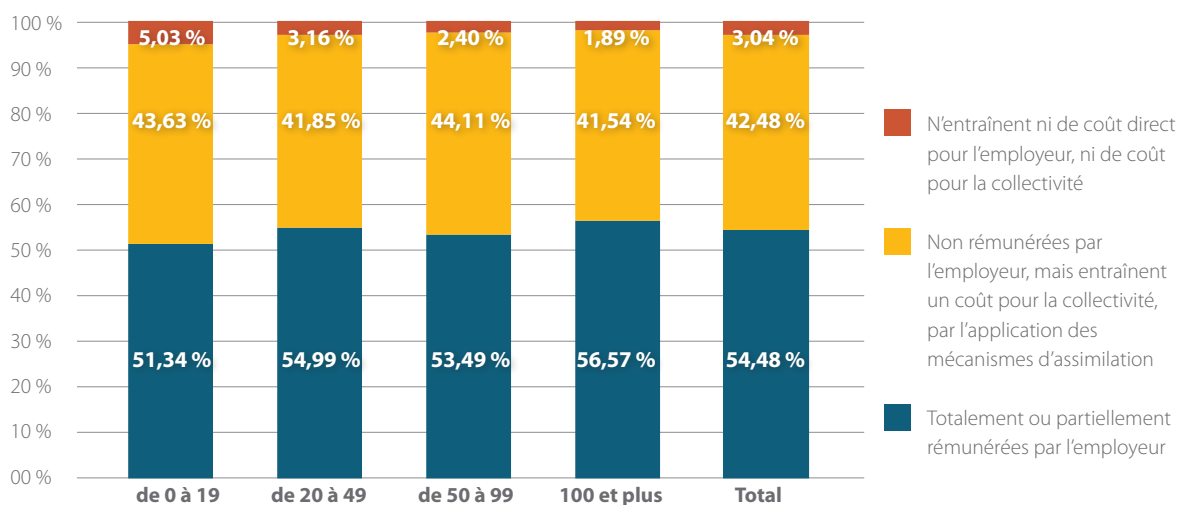
Ce classement (hors congés légaux et jours fériés) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève, par rapport au temps prestant, à 14,51 % pour les entreprises de moins de 20 salariés ; 15,57 % pour les entreprises entre 20 et 49 salariés ; 17,97 % pour les entreprises occupant entre 50 et 99 salariés et 18,85 % dans celles qui occupent 100 personnes et plus.

| Taille des entreprises | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|
| 2014-2015 | De 1 à 19 salariés | De 20 à 49 salariés | De 50 à 99 salariés | 100 et + salariés |
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (37 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (39 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (37 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (37 %) |
| 2^{ème} cause | Chômage temporaire indemnisé par l'ONEm (18 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (15 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (14 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (15 %) |
| 3^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (12 %) | Chômage temporaire indemnisé par l'ONEm (11 %) | Crédit-temps (11 %) | Crédit-temps (14 %) |

Ce top trois des autres causes d'absence est le même qu'en 2013-2014, à l'exception des entreprises de 100 travailleurs et plus dans lesquelles les incapacités non professionnelles de courte durée prennent dorénavant la deuxième place, occupée précédemment par le crédit-temps qui se retrouve en troisième position.

C. Coût des absences

Le coût des absences selon la taille de l'entreprise en 2014-2015



Plus la taille de l'entreprise est importante (à l'exception toutefois des entreprises de 50 à 99 travailleurs), plus les absences directement à charge de l'employeur sont coûteuses et ce, pour l'ensemble des périodes étudiées. Précisons cependant que depuis 2009-2010, les entreprises occupant de 50 à 99 travailleurs accusent un coût légèrement moindre que les entreprises de 20 à 49 salariés. Avant cette période, le coût à charge de l'entreprise augmentait de façon linéaire en fonction de sa taille.

Ainsi, les absences à charge de l'employeur varient en 2014-2015 de 51,34 % dans les P.M.E. de moins de 20 salariés à 56,57 % dans les entreprises occupant 100 salariés et plus. Les absences dans les entreprises de 50 à 99 salariés sont, elles, les plus coûteuses pour la collectivité (44,11 %) alors que les moins coûteuses sont celles des entreprises de 100 personnes et plus (41,54 %).

Les absences non rémunérées et non assimilées qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité, s'élèvent à 5,03 % dans les entreprises de moins de 20 personnes et à moins de 2 % dans les entreprises de 100 salariés et plus.

Par rapport à l'étude précédente, on constate une diminution du coût des absences à charge de l'employeur, quelle que soit la taille des entreprises. La diminution la plus importante concerne cependant les petites entreprises employant moins de 20 travailleurs (en baisse de 1,38%).

4.8. Secteurs d'activité

A. Constat¹²

Cette partie est consacrée à l'étude du taux de présence au travail ainsi que des absences dans neuf secteurs différents (immobilier, location et services aux entreprises ; commerce et réparation ; Horeca ; services collectifs, sociaux et personnels ; activités financières ; transports, entreposage et communications ; industries manufacturières ; santé et action sociale ; construction). Le tableau ci-dessous permet de constater une forte variation du taux de présence en fonction des secteurs d'activité. L'écart le plus important se situe entre le secteur financier et celui de la construction avec une différence de 13,91% (80,18% de taux de présence dans le secteur financier contre 66,27% dans le secteur de la construction), ce qui représente une différence de 36 jours prestés sur 260 jours prestables théoriquement au cours d'une année.

Depuis dix ans, ce sont toujours les salariés du secteur de la construction qui connaissent le taux d'absence le plus important. Il est à noter cependant que l'on passe d'un taux record de 38,5% en 2005-2006 à 33,73% en 2014-2015. Pour la période 2014-2015 et ce, pour la troisième fois consécutive, c'est le secteur des activités financières qui enregistre le taux d'absences le plus bas (19,82% en 2014-2015 contre 19,67% en 2013-2014 et 19,34% en 2012-2013). Arrive ensuite en deuxième position, le secteur du commerce et de la réparation, affichant un taux d'absence de 20,93%, et pour la première fois depuis 10 ans, un ex aequo entre le secteur des services collectifs, sociaux et personnels et celui de l'Horeca, avec un taux d'absence de 21,53%.

¹² 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.

Absences selon le secteur d'activité en 2014-2015

| Rub. | Groupe | Description | Immobilier, location et services aux entreprises | Commerce - Réparation | Hôtels et restaurants |
|---------------|--------|---|--|-----------------------|-----------------------|
| 20 | | Prestations | 77,33% | 79,07% | 78,47% |
| 1 à 19 | | Absences, dont: | 22,67% | 20,93% | 21,53% |
| 7 | A | Vacances annuelles légales | 5,94% | 6,42% | 5,55% |
| 3 | B | Incapacité non professionnelle totalement indemnisée par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 4,98% | 4,57% | 5,64% |
| 8 | A | Jours fériés légaux | 3,54% | 3,35% | 2,85% |
| 13 | B | Chômage non payé par l'employeur | 0,91% | 0,54% | 0,90% |
| 1 | A | Incapacité non professionnelle totalement payée par l'employeur | 2,06% | 1,81% | 1,55% |
| 16 | B* | Crédit-temps | 1,30% | 1,56% | 0,79% |
| 18 | A | Repos compensatoire RTT | 0,65% | 0,44% | 0,38% |
| 17 | C | Absence non rémunérée et non assimilée | 0,98% | 0,53% | 1,94% |
| 6 | B | Congés de maternité, de paternité, d'adoption, d'allaitement et d'écartement | 0,75% | 0,61% | 0,75% |
| 4 | B | Accident de travail ou sur le chemin du travail | 0,28% | 0,34% | 0,36% |
| 9 | A | Congés extra-légaux | 0,74% | 0,45% | 0,23% |
| 2 | A* | Incapacité non professionnelle payée partiellement par l'employeur et partiellement par l'Assurance Maladie-Invalidité (A.M.I.) | 0,24% | 0,14% | 0,42% |
| 14 | B | Grève et lock-out | 0,05% | 0,02% | 0,02% |
| 10 | A | Congés de circonstance | 0,17% | 0,10% | 0,13% |
| 19 | B | Absence non rémunérée, mais assimilée | 0,01% | 0,01% | 0,00% |
| 11 | A* | Congé-éducation payé | 0,05% | 0,02% | 0,01% |
| 15 | A | Activité syndicale | 0,01% | 0,01% | 0,01% |
| 12 | A | Chômage payé par l'employeur | 0,01% | 0,01% | 0,00% |
| 5 | B | Maladie professionnelle | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

| Services collectifs, sociaux et personnels | Activités financières | Transports, entreposage et communications | Industries manufacturières | Santé et action sociale | Construction | Pourcentage moyen des secteurs analysés |
|--|-----------------------|---|----------------------------|-------------------------|---------------|---|
| 78,47% | 80,18% | 74,05% | 72,22% | 68,79% | 66,27% | 73,59% |
| 21,53% | 19,82% | 25,95% | 27,78% | 31,21% | 33,73% | 26,41% |
| 6,04% | 6,83% | 6,16% | 6,83% | 5,82% | 5,78% | 6,22% |
| 4,37% | 2,22% | 6,77% | 5,69% | 9,18% | 7,71% | 6,23% |
| 3,18% | 4,01% | 3,26% | 3,44% | 3,22% | 3,43% | 3,36% |
| 0,64% | 0,00% | 1,00% | 1,65% | 0,60% | 8,67% | 1,69% |
| 1,91% | 1,31% | 2,67% | 2,03% | 2,65% | 1,40% | 2,06% |
| 1,66% | 1,76% | 1,43% | 1,85% | 3,64% | 0,36% | 1,86% |
| 0,26% | 0,24% | 0,17% | 2,35% | 0,72% | 2,80% | 1,17% |
| 0,95% | 0,23% | 0,82% | 0,54% | 0,64% | 1,45% | 0,79% |
| 0,91% | 0,82% | 0,37% | 0,29% | 1,66% | 0,18% | 0,73% |
| 0,30% | 0,08% | 0,99% | 0,49% | 0,33% | 1,14% | 0,48% |
| 0,80% | 2,08% | 0,82% | 1,11% | 1,45% | 0,16% | 0,88% |
| 0,23% | 0,00% | 0,49% | 0,37% | 0,31% | 0,38% | 0,29% |
| 0,03% | 0,02% | 0,25% | 0,38% | 0,10% | 0,10% | 0,15% |
| 0,13% | 0,16% | 0,16% | 0,22% | 0,33% | 0,12% | 0,19% |
| 0,10% | 0,00% | 0,13% | 0,20% | 0,20% | 0,02% | 0,11% |
| 0,01% | 0,04% | 0,11% | 0,09% | 0,15% | 0,00% | 0,07% |
| 0,01% | 0,01% | 0,33% | 0,09% | 0,17% | 0,01% | 0,08% |
| 0,00% | 0,01% | 0,00% | 0,16% | 0,04% | 0,01% | 0,05% |
| 0,00% | 0,00% | 0,02% | 0,00% | 0,00% | 0,01% | 0,00% |

Le tableau ci-dessous reprend les taux d'absence par secteur sur les 10 périodes étudiées :

| Période | Immobilier, location et services aux entreprise | Commerce - Réparation | Hôtels et restaurants | Services collectifs, sociaux et personnels | Activités financières |
|-----------|---|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|
| 2005-2006 | 17,37 | 18,60 | 18,67 | 19,77 | 19,36 |
| 2006-2007 | 17,58 | 19,05 | 19,10 | 19,74 | 20,39 |
| 2007-2008 | 17,81 | 18,84 | 19,08 | 20,09 | 20,35 |
| 2008-2009 | 19,62 | 19,04 | 19,89 | 19,26 | 21,07 |
| 2009-2010 | 19,76 | 19,73 | 20,22 | 19,70 | 21,29 |
| 2010-2011 | 21,38 | 19,48 | 19,60 | 20,10 | 20,42 |
| 2011-2012 | 22,13 | 19,89 | 19,81 | 20,18 | 20,51 |
| 2012-2013 | 21,57 | 20,58 | 20,80 | 20,31 | 19,34 |
| 2013-2014 | 21,34 | 20,56 | 21,40 | 20,79 | 19,67 |
| 2014-2015 | 22,67 | 20,93 | 21,53 | 21,53 | 19,82 |

| Période | Transports, entreposage et communications | Industries manufacturières | Santé et action sociale | Construction |
|-----------|---|----------------------------|-------------------------|--------------|
| 2005-2006 | 20,40 | 26,29 | 27,73 | 38,50 |
| 2006-2007 | 24,14 | 26,21 | 27,56 | 35,28 |
| 2007-2008 | 21,60 | 26,29 | 27,89 | 33,54 |
| 2008-2009 | 24,80 | 28,36 | 29,11 | 36,33 |
| 2009-2010 | 25,05 | 29,54 | 28,97 | 36,78 |
| 2010-2011 | 24,17 | 28,15 | 28,94 | 34,70 |
| 2011-2012 | 25,47 | 28,29 | 29,64 | 34,70 |
| 2012-2013 | 26,07 | 28,47 | 29,86 | 37,12 |
| 2013-2014 | 25,49 | 28,03 | 30,44 | 33,34 |
| 2014-2015 | 25,95 | 27,78 | 31,21 | 33,73 |

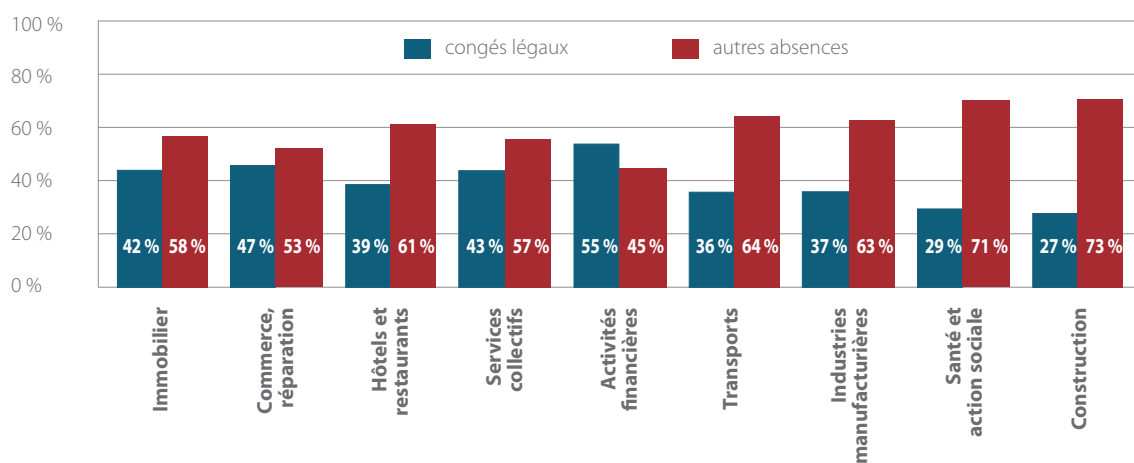
La conclusion tirée de l'ensemble des dix études sur l'absence au travail, à savoir que les secteurs où prédominent les prestations intellectuelles (à l'exception notable du secteur de la santé), connaissent un volume d'absences inférieur à celui qui existe dans les secteurs principalement axés sur les prestations manuelles, est toujours pertinente. On voit en effet que les secteurs enregistrant toujours le plus grand taux d'absence sont les transports, entreposage et communications ; les industries manufacturières ; la santé et l'action sociale et enfin, la construction. Le taux d'absence des cinq autres secteurs est toujours inférieur par rapport aux quatre secteurs précités, mais les meilleurs élèves varient en fonction des périodes. Ainsi, de 2005 à 2008, l'immobilier comptait les plus faibles taux d'absences alors que de 2010 à 2015, il enregistrait le plus haut taux des secteurs dits « à prestations intellectuelles ». Le secteur des activités financières, lui, a connu le taux d'absence le plus élevé des secteurs « à prestations intellectuelles » de 2006 à 2010, avant de se profiler comme le secteur enregistrant le meilleur taux de prestations de travail au cours des trois dernières périodes étudiées.

De fortes variations existent entre les secteurs d'activité en ce qui concerne l'importance et la nature des différentes absences. Penchons-nous à présent sur les différents types d'absences en fonction des secteurs.

B. De l'ouvrable au presté

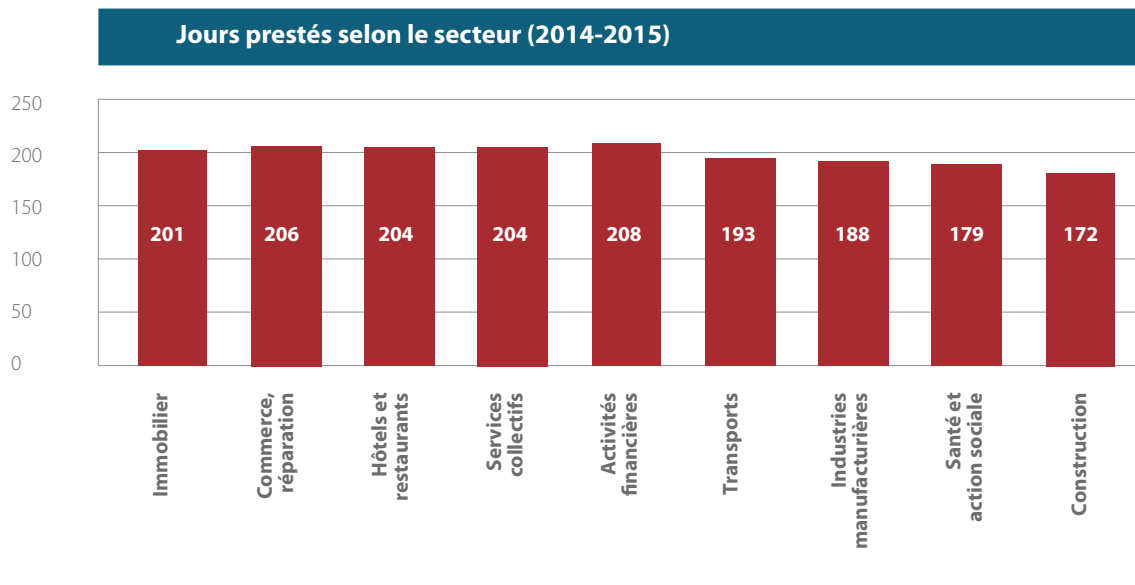
Les jours non prestés, composés des congés légaux et des autres absences, sont ventilés comme suit en 2014-2015 selon le secteur d'activité :

Proportion des congés légaux et des autres absences en fonction du secteur d'activité (2014-2015)



Ainsi, les congés légaux varient, par rapport au temps ouvrable, de 8,40% dans le secteur de l'industrie hôtelière à 10,84% dans le secteur des activités financières. Pourtant, en termes de pourcentage, c'est dans la construction que le taux de vacances légales est le plus faible. Ce taux est compensé par celui des jours fériés légaux (3,43%) alors que ce dernier est particulièrement faible dans l'Horeca (2,85%).

Le graphique suivant nous montre, selon le secteur d'activité, le nombre de journées prestées au cours de la période 2014-2015 sur base de 260 jours prestables théoriquement en régime de 5 jours/semaine :



La période 2014-2015 est marquée par une baisse des jours prestés dans l'ensemble des secteurs sauf dans celui de l'industrie manufacturière qui n'engrange qu'un jour presté supplémentaire et le secteur de l'Horeca qui présente un statu quo par rapport à 2013-2014. La baisse des jours prestés la plus importante se situe dans l'immobilier, avec quatre jours de moins par rapport à 2013-2014.

Remarques concernant les **autres absences** (hors congés légaux) :

- Les **incapacités non professionnelles, quelle que soit leur durée**, sont les plus importantes dans le secteur de la santé et de l'action sociale avec un taux de 12,14% (dont 9,18% pour les incapacités de longue durée, un record en 10 ans !) par rapport au temps ouvrable. Ce secteur est suivi par celui des transports, avec un taux de 9,93% et par celui de la construction avec 9,49% (dont 7,71% d'incapacités de plus d'un mois), maintenant ainsi la troisième position. A l'inverse, le taux d'absence le plus bas pour ce motif se situe dans le secteur des activités financières, avec un pourcentage de 3,53%, soit un ratio de 1 à 4 avec celui de la santé !
- Contrairement à la période précédente, le volume global des absences résultant d'un **accident de travail ou survenu sur le chemin du travail** est en légère augmentation. Tous secteurs confondus, il s'établit à 0,48 % du total des absences pour la période étudiée contre 0,46 % en 2013-2014. Il est toujours le plus élevé dans le secteur de la construction (1,14 %), suivi par celui du transport (0,99 %) et celui des industries manufacturières (0,49 %) par rapport au temps ouvrable. Tout comme en 2013-2014, le taux d'absence le plus faible pour ce motif se situe dans le secteur des activités financières (0,08%), bien qu'il enregistre une légère augmentation de 0,01%.
- Les **interruptions de carrière (crédit-temps)** connaissent toujours le plus de succès dans le secteur des soins de santé et de l'action sociale avec un taux de 3,64% (contre 3,82% en 2013-2014), loin devant l'industrie manufacturière (1,85% contre 1,87% en 2013-2014) et la finance (1,76% contre 1,74% en 2013-2014). Les secteurs les moins friands du crédit-temps sont la construction avec un taux d'absence de 0,36% (contre 0,37% en 2013-2014) et celui de l'Horeca, qui enregistre une forte chute par rapport à 2013-2014. On passe en effet de 0,94% en 2013-2014 à 0,79% en 2014-2015. Ainsi, 2014-2015 enregistre

une baisse globale de 0,10% et seuls les secteurs des services collectifs et celui des activités financières enregistrent une hausse par rapport à la période précédente (respectivement de +0,13% et +0,02%).

- Alors qu'en 2013-2014, les absences pour faits de **grèves** étaient pratiquement inexistantes, on ne peut en dire autant pour la période 2014-2015 qui a connu de nombreuses grèves en réaction aux mesures prises par le Gouvernement Michel I. En regardant l'ensemble des périodes étudiées jusqu'à présent, on remarque une fois de plus que le secteur le plus sujet aux grèves est l'industrie manufacturière (sauf pour la période 2006-2007 où les transports étaient en tête). C'est la période 2005-2006 qui a connu le plus haut taux d'absence dans ce secteur avec 0,40%. 2014-2015 arrive en deuxième position avec un taux de 0,38% d'absences pour cause de grèves dans le secteur de l'industrie manufacturière.
- En ce qui concerne les absences pour **congés de maternité et assimilés**, le taux le plus important est enregistré en 2014-2015 dans le secteur des soins de santé et de l'action sociale (1,66 %) tout comme les incapacités de longue durée (9,18 %) et le congé-éducation (0,15 %). Pour en revenir à la maternité, le taux d'absence pour cette raison est, sans surprise, le plus faible dans le secteur de la construction (0,18%), secteur qui reste principalement masculin.
- Les **congés extra-légaux** sont les importants dans le secteur des activités financières (2,08 %). Par rapport à la dernière période étudiée, ils sont en augmentation (+0,02%). Cependant, l'augmentation du taux d'absences pour incapacité non professionnelle de longue durée reprend la pole position par rapport aux congés extra-légaux, avec une augmentation dans ce secteur de 0,18%. Précisons encore que le bénéfice des congés extra-légaux ne résulte pas d'une initiative législative, mais fait l'objet d'une négociation menée collectivement au niveau du secteur ou de l'entreprise ou individuellement avec le salarié concerné. Les congés extra-légaux constituent une alternative à l'octroi d'augmentations salariales pour certaines catégories de salariés (par exemple la génération Y) et s'inscrivent dans une politique favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Les absences pour cause de **repos compensatoires (RTT)** sont les plus importantes dans le secteur de la construction (2,80%) et dans celui de l'industrie manufacturière (2,35%). Cependant, elles enregistrent une baisse de 0,38% dans le secteur de la construction et de 0,25% dans celui de l'industrie manufacturière par rapport à 2013-2014. Il est à noter que dans le secteur de la construction, la réduction du temps de travail de 40 à 38 heures/semaine s'effectue obligatoirement par l'octroi de 12 jours de repos compensatoires RTT, alors que dans la plupart des autres secteurs, les modalités sont négociées au plan de l'entreprise.
- Le **chômage temporaire**, même s'il est globalement en diminution (- 0,10%), reste très important dans le secteur de la construction (8,67% contre 8,60 % en 2013-2014). Il est à noter que ce taux d'absence est cinq fois plus élevé pour la construction que pour l'industrie manufacturière, qui arrive pourtant en deuxième position avec un taux de 1,65% (-0,72% par rapport à 2013-2014).

En conclusion, comme énoncé précédemment, le secteur de la construction connaît le taux d'absence le plus élevé avec un taux de 33,73 % (+0,39% par rapport à 2013-2014) dont 8,67 % sont imputables uniquement au chômage temporaire. Viennent ensuite, mais à une distance respectable, les secteurs des soins de santé (31,21 % contre 30,44% en 2013-2014), des industries manufacturières (27,78% contre 28,03 % en 2013-2014) et du transport (25,95% contre 25,49 % en 2013-2014).

Top 3 des causes d'absences selon le secteur d'activité par rapport au total des autres absences (2014-2015)

Ce classement (hors congés légaux et jours fériés) est établi en tenant compte du fait que le total des autres absences s'élève, par rapport au temps prestable, à 13,19% pour le secteur de l'immobilier, location et services aux entreprises ; 11,16 % pour le secteur du commerce et de la réparation ; 13,13 % pour le secteur des hôtels et restaurants ; 12,31 % pour le secteur des services collectifs, sociaux et personnels ; 8,98 % pour le secteur des activités financières ; 16,53 % pour le secteur des transports, entreposage et communications ; 17,51 % pour les industries manufacturières ; 22,17 % pour le secteur de la santé et de l'action sociale et enfin, 24,52 % pour le secteur de la construction.

| 2014-2015 | Immobilier, location et services aux entreprises | Commerce - Réparation | Hôtels et restaurants |
|------------------------------|---|---|---|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (38 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (41 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (43 %) |
| 2^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (17 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (17 %) | Incapacité non professionnelle de courte durée (15%) |
| 3^{ème} cause | Crédit-temps (10 %) | Crédit-temps (14 %) | Absence non rémunérée et non assimilée (15%) |

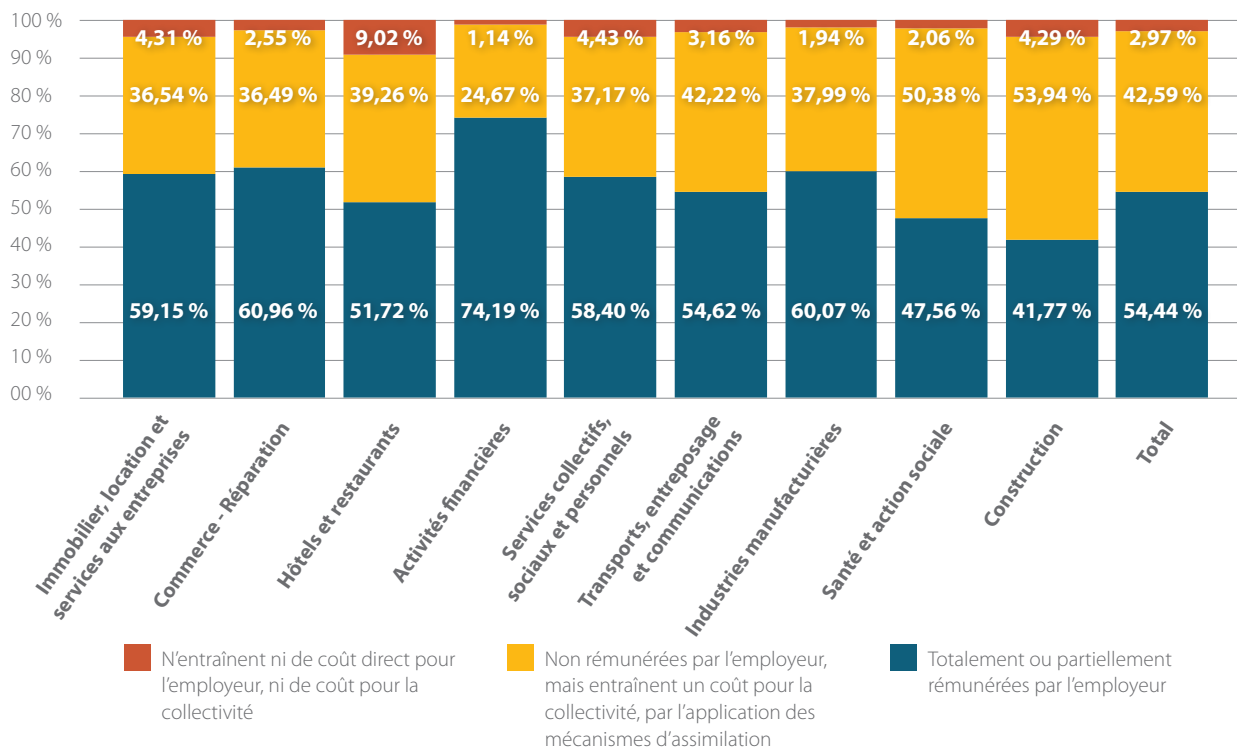
| 2014-2015 | Services collectifs, sociaux et personnels | Activités financières | Transports, entreposage et communications |
|------------------------------|---|--|---|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (35 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (25%) | Incapacité non professionnelle de longue durée (41 %) |
| 2^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (17 %) | Congés extra-légaux (23%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (19 %) |
| 3^{ème} cause | Crédit-temps (13 %) | Crédit-temps (20 %) | Crédit-temps (9 %) |

| 2014-2015 | Industries manufacturières | Santé et action sociale | Construction |
|------------------------------|---|---|---|
| 1^{ère} cause | Incapacité non professionnelle de longue durée (32 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (41 %) | Chômage temporaire indemnisé par l'ONEm (35 %) |
| 2^{ème} cause | Incapacité non professionnelle de courte durée (14%) | Crédit-temps (16 %) | Incapacité non professionnelle de longue durée (31 %) |
| 3^{ème} cause | Repos compensatoires RTT (13%) | Incapacité non professionnelle de courte durée (13 %) | Repos compensatoires RTT (11 %) |

Ainsi et comme il l'a été écrit précédemment, l'incapacité non professionnelle de longue durée prend la première position des causes d'autres absences dans tous les secteurs d'activité, à l'exception de celui de construction où il occupe la seconde place. L'incapacité non professionnelle de courte durée se situe en deuxième position, sauf dans les activités financières (= congés extra-légaux), dans celui de la santé (= crédit-temps) et dans celui de la construction (= incapacité non professionnelle de longue durée). Quant à la troisième position, elle est occupée par le crédit-temps dans la majorité des secteurs et par d'autres types d'absences dans les autres secteurs dont deux privilégient les repos compensatoires RTT.

C. Coût des absences

Le coût des absences selon le secteur d'activité en 2014-2015



Le coût direct des absences, totalement ou partiellement rémunérées par l'employeur, est le plus élevé dans le secteur des activités financières (74,19 %), suivi par le secteur du commerce (60,96%) et celui de l'industrie manufacturière (60,07%). Il est intéressant de noter que durant la période 2013-2014, le secteur des activités financières (74,96%) était suivi de l'immobilier (62,25%) et des services collectifs, sociaux et personnels (61,26%).

La prise en charge des absences par la collectivité (totalement ou partiellement) bénéficie essentiellement aux secteurs de la construction (53,94%, à savoir, une augmentation de 1,55% par rapport à 2013-2014), des soins de santé (50,38% au lieu de 49,13 % en 2013-2014) et enfin de celui des transports avec un pourcentage de 42,22% alors qu'en 2013-2014, la troisième position était tenue par le secteur de l'Horeca à hauteur de 39,48% (contre 39,21% pour les transports).

Les absences non rémunérées et non assimilées qui ne représentent aucun coût, ni pour l'employeur, ni pour la collectivité, sont les plus importantes dans les secteurs de l'industrie hôtelière (9,02 %), suivi du secteur des services sociaux, collectifs et personnels (4,43 %) et de celui de l'immobilier (4,31%) et non plus de la construction comme en 2013-2014.

05



CONCLUSIONS

Comme les neuf premières éditions, cette étude annuelle 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 pour cause de maladie, même si ces dernières, étant globalement les absences les plus importantes, restent problématiques à divers niveaux.

L'absence a donc été abordée comme représentant toutes les situations pendant lesquelles le salarié ne preste pas et elle a été classée selon sa prise en charge financière (employeur, collectivité ou salarié). Cependant, les quatre dernières éditions ont abordé la problématique des absences en distinguant clairement les congés légaux (vacances annuelles et jours fériés) étant donné que ces derniers sont obligatoires et que les autres absences sont imputables à d'autres motifs (crédit-temps, maladie, ...).

Cette étude poursuit deux grands objectifs principaux : proposer un indicateur utile 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 dix périodes permet d'affiner l'analyse des évolutions des absences au travail de 2005 à 2015 en fonction de différents paramètres et de diverses dimensions.

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

En **premier lieu**, sur les dix périodes étudiées, nous avons établi que l'ensemble des salariés prestent en moyenne moins de trois quarts de l'année. Ainsi sur un espace-temps théorique de 260 jours/an en régime de 5 jours/semaine (à l'exception des samedis et dimanches qui ont déjà été déduits), le salarié preste en réalité 191 jours/an ; 69 jours ne sont dès lors pas prestés pour des raisons volontaires ou non volontaires de la part du salarié, soit plus de 3 mois¹³. Pour quels motifs ? Ces 69 jours qui sont « des jours non prestés » s'expliquent par deux phénomènes : les congés légaux (reprenant les vacances annuelles et les jours fériés) accordés au salarié et les autres absences. Ces 69 jours se divisent ainsi en 25 jours de congés légaux et en 44 jours d'autres absences pour diverses causes. Parmi ces causes, l'absence pour incapacité non professionnelle occupe une place prépondérante.

En plus de connaître un accroissement continu depuis 2005, ces **maladies non professionnelles de courte durée** (moins de 30 jours) et de **longue durée** (plus de 30 jours) constituent la **principale cause d'absence pour l'ensemble des salariés** à quelques exceptions près. Citons, à titre d'exemples, le secteur de la construction ainsi que la catégorie des jeunes de moins de 25 ans, dont la première cause d'absence est le chômage temporaire. Ainsi, les **incapacités non professionnelles (de longue ou courte durée)** **représentent à elles seules près de 50% du total des autres absences.**

¹³ Comme 260 jours ouvrables couvrent 52 semaines, 191 jours prestés (= 73,61 % du temps prestable) représentent 38 semaines, et 69 jours d'absence (26,39 % du temps prestable) représentent 14 semaines, soit un peu plus de 3 mois (= 13 semaines).

En **second lieu**, si, au cours de la période 2012-2013, le taux d'absence des hommes avait dépassé celui des femmes, cette tendance ne s'est pas confirmée en 2013-2014, ni en 2014-2015 puisque le taux d'absence des hommes est redevenu inférieur à celui des femmes et l'écart entre les deux sexes s'est même renforcé (1,33 % au lieu de 1,14 % en 2013-2014). Cette situation résulte essentiellement de la diminution continue du chômage temporaire qui affecte plus les hommes que les femmes. En effet, les hommes sont davantage actifs dans des secteurs d'activité qui recourent à ce mécanisme permettant d'éviter des licenciements ou qui sont exposés aux rigueurs climatiques.

En **troisième lieu**, on constate que les ouvriers enregistrent un taux d'absence de près d'un tiers supérieur à celui des employés. Concrètement, en 2014-2015, les absences des ouvriers représentent 31,16 % du temps prestable contre 22,01 % pour les employés. Si on croise les données relatives au statut (ouvrier/employé) à celles du sexe, on constate que les employés masculins enregistrent le meilleur taux de présence au travail à l'inverse des ouvrières qui connaissent le taux d'absence le plus élevé. Une analyse plus poussée fait apparaître que les écarts sont surtout liés aux différences entre les statuts (chômage temporaire, incapacité de travail, ...) et non aux différences entre les genres au sein d'un même statut.

En **quatrième lieu**, nous relevons que, tous sexes confondus, le temps presté diminue avec l'âge en raison essentiellement de l'importance des incapacités non professionnelles de longue durée. Ces incapacités constituent la première cause d'absence pour l'ensemble des salariés excepté pour les jeunes de moins de 25 ans.

Il faut toutefois souligner que le temps presté est le plus important chez les jeunes femmes de moins de 25 ans (217 jours prestés/an) et le plus faible chez les femmes et les hommes de 55 ans et plus (161 jours prestés/an).

En **cinquième lieu**, il a été constaté que les salariés des petites structures prestent davantage et ce, à concurrence de 198 jours/an dans les PME de moins de 20 salariés (deux jours de moins qu'en 2013-2014) contre 186 jours/an dans les entreprises de plus de 100 salariés (même nombre que lors de la période précédente). Le taux de présence a diminué de deux jours dans les structures comprenant entre 1 et 49 salariés et d'un jour dans les structures de 50 à 99 travailleurs par rapport à la période précédente.

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 (par exemple, le secteur des activités financières), mais à l'exception notable du secteur de la santé, et il est le moins élevé dans les secteurs principalement axés sur les activités manuelles (par exemple, le secteur de la construction).

Si l'on se réfère à la **nature des absences**, les différences significatives constatées par rapport aux périodes précédentes sont les suivantes :

- Une légère diminution des congés légaux (vacances annuelles et jours fériés légaux) par rapport à la période précédente, qui enregistrait un taux record de 9,70%. En 2014-2015, on repasse à un taux d'absences pour congés légaux inférieur à celui de 2005-2006, tout en évitant les pics les plus bas des périodes 2007-2008 et 2009 à 2011. On peut en conclure que ce type d'absence connaît une certaine stabilité au cours des quatre dernières périodes étudiées. Cela signifie également que les autres causes d'absence ont fortement augmenté étant donné que le taux d'absence global est plus important qu'en 2013-2014 ;
- Une augmentation continue des incapacités de travail non professionnelles, essentiellement de longue durée (plus d'un mois). Ces dernières sont majoritairement présentes à la 1ère place quels que soient les critères considérés (âge, statut, sexe, secteur, taille de l'entreprise) ;
- Le chômage temporaire reste important même s'il connaît une diminution assez sensible certainement en raison de circonstances climatiques favorables, à savoir la succession de deux hivers doux en 2013-2014 et 2014-2015 ;
- les congés de maternité et assimilés ne représentent que 4 % du total des autres absences et ce taux reste stable depuis 10 ans ;
- les interruptions de carrières (qui recouvrent les dispositifs de crédit-temps, de congés thématiques et d'interruptions de carrière ordinaires) connaissent pour la troisième fois une légère diminution après une augmentation constante au cours des sept premières périodes analysées ;
- les absences liées aux faits de grève ont octuplé par rapport à 2013-2014 pour atteindre le même taux qu'en 2005-2006 lors des grèves contre le Pacte de solidarité entre les générations.

En ce qui concerne les **coûts des absences**, de façon générale, ils sont en grande partie supportés par les entreprises pour plus de 50 %, mais ils diminuent par rapport à la période précédente. La période 2014-2015 enregistre le deuxième taux le plus bas des coûts des absences totalement ou partiellement rémunérées par les employeurs (le taux le plus faible ayant été enregistré en 2009-2010). Ce constat trouve son origine dans la diminution des congés légaux et des congés compensatoires RTT, financés par les employeurs.

Le coût, à charge de l'entreprise, des absences des hommes enregistre une diminution significative en 2014-2015 ainsi que dans une moindre mesure chez les femmes, tout en restant nettement inférieur à celui de leurs collègues masculins, soit une différence de 6,27 %. L'écart entre les sexes a toutefois diminué par rapport à la période précédente puisqu'il s'élevait à 6,65 % en 2013-2014. Cette situation est liée à la nature des absences dont certaines sont totalement prises en charge par l'employeur (par exemple, les congés légaux qui sont plus importants chez les hommes) ou partiellement (par exemple le congé-éducation payé) tandis que les absences des femmes sont davantage prises en charge par la collectivité (par exemple le crédit-temps).

Le coût des absences des employés est essentiellement à charge des entreprises alors qu'inversement, celui des ouvriers incombe essentiellement à la collectivité alors que leur taux d'absence est d'un tiers

supérieur à celui des employés. Ce constat est imputable au fait que les absences des ouvriers, en raison de leur nature (chômage temporaire) ou de leur indemnisation (salaire garanti), sont davantage prises en charge par la collectivité que celles des employés.

Si l'on se réfère au paramètre de l'âge, les absences des hommes de 25 à 44 ans et celles des femmes de moins de 25 ans entraînent toujours le coût le plus élevé à charge de l'entreprise. Inversement, les absences des hommes et des femmes âgés entre 55 et 64 ans sont les moins coûteuses pour les entreprises en raison de la nature de leurs absences qui sont prises en charge essentiellement par la collectivité (incapacité de longue durée, crédit-temps,...).

Plus la taille de l'entreprise est importante, plus les absences, directement à charge de l'employeur, sont coûteuses et ce, pour les dix périodes étudiées.

La prise en charge des coûts des absences par la collectivité bénéficie essentiellement aux secteurs dans lesquels le taux d'absence est le plus élevé, notamment le secteur de la construction.

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 afin de tendre vers une maîtrise de l'absentéisme.

Les absences ont un coût puisque les jours non prestés sont perdus en termes de production et donc en compétitivité de l'entreprise. Et ces observations permettent d'appréhender la réalité : la proportion des jours rémunérés (par l'entreprise et/ou la collectivité) comparativement aux jours prestés, mais également par rapport aux jours prestables par les salariés.

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.

06



FOCUS

RETOUR SUR QUATRE CAUSES D'ABSENCE MARQUANTES DE CES DIX DERNIÈRES ANNÉES

Introduction

Ce dixième anniversaire de l'étude de Partena et de l'UWE sur les absences au travail est l'occasion de réaliser un Focus sur les grandes tendances de ces dix dernières années. En effet, certaines causes d'absence ont connu des évolutions significatives, notamment les incapacités non professionnelles de longue durée, à propos desquelles il est important de se questionner.

Quatre causes d'absence ont ainsi retenu notre attention :

- Les incapacités non professionnelles, notamment celles de longue durée qui n'ont cessé de croître en dix ans ;
- Les accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail, qui eux, sont en diminution quasiment constante ;
- Le crédit-temps, qui a connu une croissance importante jusqu'en 2011-2012 avant de diminuer constamment depuis lors ;
- Les absences pour cause de grève, qui ont connu deux moments forts en 2005-2006 et en 2014-2015.

Il s'agira notamment de se questionner sur la nature et l'évolution de ces absences, mais aussi, de tenter d'y apporter des pistes de solutions afin de permettre une meilleure organisation du travail pour les employeurs comme pour les travailleurs.

6.1. Les incapacités non professionnelles

Il peut s'agir d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, par opposition à une incapacité survenue dans le cadre du travail¹. Ces incapacités regroupent les incapacités de longue durée, c'est-à-dire de plus d'un mois, à charge exclusivement de l'A.M.I, et les incapacités de courte durée (moins d'un mois), soit totalement à charge de l'employeur, soit partiellement à charge de l'employeur et partiellement à charge de l'A.M.I.

Sur les dix périodes analysées, le taux d'absence pour cause d'**incapacités non professionnelles de courte durée**, entièrement à charge de l'employeur (c'est-à-dire les 7 premiers jours d'absence des ouvriers et les 30 premiers jours d'absence des employés), a fluctué. Cependant, en jours d'absence, il représente une constante moyenne de **5 jours sur un total de 260 jours ouvrables par an (en régime de 5 jours/semaine), soit 2 % du temps ouvrable**. Il s'agit donc d'une semaine de travail entièrement à charge de l'employeur, durant laquelle aucun travail n'est fourni, alors que l'origine de cette absence est non professionnelle.

Les incapacités non professionnelles partiellement à charge de l'employeur et partiellement à charge de l'A.M.I. qui concernent l'ensemble des ouvriers et certains employés liés par un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois, ont très peu évolué. Elles portent sur la période d'incapacité qui s'étend du 8^{ème} au 30^{ème} jour calendrier d'incapacité. Elles représentent en moyenne moins d'un jour d'absence sur 260 jours prestables (en régime de 5 jours/semaine), soit 0,30% du temps prestable.

Par contre, les **incapacités de longue durée** (plus d'un mois) entièrement à charge de l'A.M.I. n'ont cessé d'augmenter depuis 2005. Le taux d'absence pour cette raison est ainsi passé de 4,51% en 2005-2006 à 6,26% en 2014-2015 sans jamais faiblir. Sur une période prestable de 260 jours par an, à raison de 5 jours/semaine, on passe donc en moyenne de moins de **12 jours non prestés à plus de 16 jours ouvrables imputables à ce type d'absence**.

Le Focus de la période précédente s'était déjà penché sur cette cause d'absence, son importance, son évolution en fonction de l'âge des salariés, son impact sur la vie de l'entreprise. Il a également été rappelé la législation en la matière (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et les mesures prises par le Gouvernement fédéral².

Le sujet n'en est pas moins brûlant à l'heure actuelle puisqu'en 2015, le montant des indemnités d'incapacité de travail payées par l'INAMI a été plus élevé que le montant versé par l'ONEm pour les allocations de chômage, une première en Belgique³. Ainsi les montants dépensés par l'INAMI atteindraient 6,358 milliards contre 6,244 milliards pour l'ONEm⁴.

Les causes mises en avant par l'INAMI sont nombreuses et diverses (vieillesse de la population active, augmentation de nouvelles pathologies liées au stress, les mesures plus restrictives prises ces dernières années concernant le chômage entre autres, etc.)⁵. Afin de contrer ce phénomène, il existe différentes pistes de solutions qui seront à suivre tantôt par le Gouvernement fédéral, tantôt par les Gouvernements régionaux (suite à la 6^e Réforme de l'Etat), tantôt par les entreprises elles-mêmes.

1 F. VERBRUGGE, « Guide de la réglementation sociale pour les entreprises », p. 32.

2 Voyez les pages 76 à 79 de l'étude de Partena et de l'UWE « Les absences au travail 2013-2014 » dans laquelle il est fait référence à l'Accord de Gouvernement du 9 octobre 2014 et à la Loi-programme du 19 décembre 2014.

3 Voyez les articles suivants : « L'incapacité de travail coûte désormais plus cher à l'Etat que le chômage », article du 3 février 2016 disponible sur www.lalibre.be; « Du jamais vu en Belgique : les chômeurs coûtent désormais moins cher à l'Etat que les malades et les invalides », article du 3 février 2016 disponible sur www.rtl.be/info.

4 « L'incapacité de travail coûte désormais plus cher à l'Etat que le chômage », op. cit.

5 Pour plus d'informations, voyez « Facteurs explicatifs relatifs à l'augmentation du nombre d'invalides – Régime des salariés et régime des indépendants », période 2005-2014, publié par l'INAMI, pp. 28 et 29 ainsi que la p. 43 de l'« Absentéisme pour maladie en incapacité primaire de travail – Analyse et facteurs explicatifs », publié par l'INAMI.

Comme le soulignait le Focus précédent, l'Accord du Gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 reprend différentes mesures en matière d'emploi et de compétitivité, notamment en ce qui concerne la réinsertion sur le marché du travail des personnes en incapacité de travail⁶. Ainsi, un plan de réinsertion professionnelle est prévu par l'article 153 de la loi-programme du 19 décembre 2014. Les partenaires sociaux n'ont d'ailleurs pas manqué de s'accorder sur l'importance d'un retour volontaire au travail et non assorti de sanction⁷. La loi-programme aborde également la révision du mode de calcul des indemnités d'incapacité de travail à charge de l'INAMI, porte le stage d'attente à 12 mois, révisé les indemnités d'incapacité de travail attribuées aux chômeurs, durcit certaines sanctions administratives et impose un saut d'index de 2 % des allocations au 1^{er} janvier 2015⁸. Précisons également que la mesure prévue par le Gouvernement Michel I de faire passer la période de salaire garanti payé par l'employeur de 1 à 2 mois et qui aurait dû entrer en vigueur en 2016, semble définitivement abandonnée. Tout comme dans le Focus précédent⁹, nous dénonçons cette mesure qui constituerait un réel piège à l'emploi, serait néfaste pour les entreprises et contre-productive et pour les travailleurs et pour les entreprises, à l'heure où, justement, le Gouvernement souhaite réduire les coûts du travail afin de renforcer la compétitivité du pays et assurer la création d'emplois supplémentaires¹⁰.

Afin de lutter contre les absences pour incapacités non professionnelles et indépendamment de la réinsertion professionnelle, certaines pistes peuvent être envisagées, notamment sur le plan **préventif**. Nous nous attarderons sur trois pistes en particulier :

- Le Fonds de l'expérience professionnelle (FEP) ;
- Le tutorat ;
- Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT).

Les deux premières mesures visent spécifiquement les travailleurs âgés, qui sont les plus touchés par les incapacités non professionnelles de longue durée. Les NFOT, quant à elles, visent l'ensemble des travailleurs.

6.1.1. Le Fonds de l'expérience professionnelle

A. Une initiative du Fédéral

Le Fonds de l'expérience professionnelle permet aux employeurs du secteur privé, à un Fonds de sécurité d'existence ou à un centre de formation paritaire d'obtenir des subventions afin de financer des projets visant l'amélioration des conditions de travail des salariés de 45 ans et plus. Ce Fonds, initialement géré par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a été régionalisé dans le cadre de la 6^e Réforme de l'Etat et relève, en Wallonie, des nouvelles compétences du Forem depuis le 1^{er} avril 2015. Les moyens budgétaires affectés à ce Fonds s'élèvent actuellement à 843.000 euros, dont 243.000 euros de frais de fonctionnement.

6.1.1.1. Base légale

- Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, version consolidée du 10 juillet 2015 et plus précisément les articles 22 à 35 (M.B., 15/09/2001).
- Arrêté royal du 1er juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, version mise à jour au 07/12/2015, (M.B., 01/08/2006).

⁶ Accord de Gouvernement du 9 octobre 2014, pp. 15 et suivantes.

⁷ « Patrons et syndicats contre le retour forcé des malades au travail », article du 8 décembre 2015 publié sur le site www.lalibre.be ; « Groupe des 10 : Accord trouvé sur la remise au travail des malades et la limitation du chômage temporaire », article publié le 9 décembre 2015 sur le site www.lalibre.be.

⁸ Voyez le Focus de l'étude sur les absences au travail 2013-2014 « Salariés wallons : davantage d'absences pour incapacités non professionnelles », p. 79, ainsi que les articles 154, 158, 159-169 et 170 de la loi-programme du 19 décembre 2014.

⁹ Focus 2013-2014, op. cit., pp.76 et 77.

¹⁰ Accord de Gouvernement du 10 octobre 2014, p. 3.

6.1.1.2. Mécanisme

Tout **employeur du secteur privé, Fonds de sécurité d'existence ou centre de formation paritaire**¹¹ peut faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle, dans le cadre d'un projet visant à améliorer le bien-être et la qualité de travail des **salariés âgés de 45 ans et plus**¹².

Trois types d'actions peuvent être **menées par l'employeur**, à combiner ou non dans sa demande de subvention¹³ :

- 1) **Mesurer les facultés de travail**, c'est-à-dire analyser la situation de travail de ses travailleurs âgés, mesurer le degré de leur faculté de travail grâce à des instruments de mesure approuvés par l'administration¹⁴ tels qu'un questionnaire VOW/QFT par exemple¹⁵.
- 2) **Diagnostiquer les facteurs de risque** en détectant les facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'être améliorés. Cette action peut être menée grâce à des méthodes de diagnostic gratuites comme Déparis¹⁶. Cependant, l'instrument de diagnostic utilisé doit être approuvé par l'administration¹⁷.
- 3) **Mener des projets d'amélioration** concrets visant à la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans (par exemple, des mesures visant à améliorer les conditions ergonomiques) ou à l'optimisation de l'organisation du travail¹⁸ afin de diminuer la charge physique et/ou psychosociale grâce à l'acquisition de matériel ou la tenue de formations données par des opérateurs extérieurs.

Des mesures peuvent également être prises par **les Fonds de sécurité d'existence ou les centres de formation paritaire**. Il s'agira d'actions de sensibilisation et de promotion de la qualité des conditions de travail, la remise d'avis guidant ou soutenant les actions des employeurs, ainsi que l'élaboration et le développement d'instruments de mesure ou de diagnostic¹⁹. Leur demande de subvention pourra également porter sur une compensation financière partielle de la prime versée aux travailleurs âgés passant d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la CCT n°46²⁰ conclue le 23 mars 1990 au sein du Conseil National du Travail (CNT).

Précisons que **certaines mesures ne seront pas prises en compte** dans le cadre d'un subventionnement par le Fonds de l'expérience professionnelle. Il s'agit de mesures imposées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs²¹, des travaux d'infrastructure ou de simples diminutions de distance à parcourir entre le domicile et le lieu de travail, l'acquisition d'hardware ou de software ainsi que des cours généraux sur la promotion de la santé.

11 Art. 2 de l'arrêté royal du 1er juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'Expérience Professionnelle, version consolidée du 24 janvier 2011.

12 Art. 22 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, version consolidée du 10 juillet 2015 ; Art. 1.6° de l'arrêté royal du 1er juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'Expérience Professionnelle, version consolidée du 24 janvier 2011 (M.B., 15/09/2001).

13 Art. 3, al. 3 de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

14 Art. 3, al. 2.1° de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

15 « Le VOW / QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid-Questionnaire Facultés de Travail) est un instrument de mesure des facultés de travail, sous la forme d'un questionnaire validé par une équipe scientifique de l'ULB. Le VOW / QFT a pour but d'étudier comment le travailleur perçoit et vit l'équilibre entre ses propres caractéristiques et les exigences auxquelles il est confronté », <http://www.emploi.belgique.be/QFT/>. Pour plus d'informations et pour télécharger le questionnaire VOW/QFT consultez le site mentionné.

16 Il s'agit d'un guide de dépistage participatif des risques correspondant au premier niveau de la stratégie de prévention des risques SOBANE qui est une stratégie de prévention des risques à quatre niveaux (dépistage, observation, analyse, expertise). Pour plus de renseignements ou pour télécharger la stratégie SOBANE et la méthode DEPARIS : <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=4212>

17 Art. 3, al. 2.2° de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

18 Art. 3, al. 2. 3° de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

19 Art. 4 de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

20 Art. 5 de l'arrêté royal du 1er juillet 2006.

21 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, M.B. 18/09/1996.

6.1.1.3. Subvention

Le montant de la subvention dépendra du type d'action menée. Ainsi, les **projets menés par des employeurs** et visant à mesurer les facultés de travail ou diagnostiquer les facteurs de risque seront remboursés à hauteur de 12 euros par travailleur et plafonnés à 70% des coûts justifiés²².

Lorsqu'il s'agit de projets d'amélioration comme l'achat de matériel ou la tenue de formations par des opérateurs extérieurs, le montant de la subvention s'élèvera à 50% des coûts justifiés, plafonné à 500 euros par travailleur et par mois²³.

Il est intéressant de cumuler ces deux types d'actions étant donné que le montant de la subvention s'élèvera alors à 70% des coûts justifiés, plafonné à 750 euros par travailleur et par mois si le projet d'amélioration est combiné avec un outil de mesure ou de diagnostic²⁴.

Concernant les actions de sensibilisation, de promotion et de remise d'avis **menées par les Fonds de sécurité d'existence ou les centres de formation paritaire**, le montant de la subvention ne dépassera jamais les coûts justifiés et un plafond est prévu à 100.000 euros par secteur²⁵. Lorsqu'il s'agit d'élaborer ou de développer des instruments de mesure ou de diagnostic propres aux secteurs, le montant s'élèvera à 70% des coûts justifiés, plafonné à 25.000 euros par secteur²⁶.

Enfin, pour la compensation partielle de la prime versée aux travailleurs passant d'un régime de travail de nuit à un régime de travail de jour, le montant de la subvention correspondra à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9,\$1 de la CCT 46, à savoir 137,92 EUR par mois indexés, montant en vigueur depuis le 1.1.2016²⁷.

6.1.1.4. Conditions d'octroi

Les conditions d'octroi diffèrent d'une part pour les employeurs, et d'autre part, pour les Fonds et les centres de formation paritaire.

Ainsi, lorsqu'un **employeur** souhaite faire appel au Fonds de l'expérience professionnelle :

- Le projet doit concerner les travailleurs de 45 ans et plus et les associer à l'établissement et l'exécution des actions²⁸ ;
- L'exécution des actions ne peut commencer qu'après l'introduction de la demande.

Des conditions supplémentaires s'appliquent pour les actions d'amélioration concrètes:

- Conditions concernant l'employeur²⁹ : il ne peut être en état de faillite, de liquidation ou sous concordat judiciaire, il doit avoir payé ses cotisations sociales, impôts directs et TVA durant les deux dernières années et ne pas avoir encouru de jugement pénal ou une amende administrative pour non-respect de la législation sociale durant les deux dernières années ;
- Les travailleurs concernés par le projet doivent être occupés pendant minimum 12 mois³⁰.

22 Art. 6, al. 1 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

23 Art. 6, al 2 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

24 Art. 6, al 3 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

25 Art. 7, al 1 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

26 Art. 7, al 2 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

27 Art. 7, al 3 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

28 Art. 8.2° de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

29 Art. 10 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

30 Art. 10.3° de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

6.1.1.5. Procédure

Avant le début du projet, l'**employeur** devra introduire une demande de subvention dûment complétée et contenant les éléments suivants³¹ : son identité, la liste des travailleurs concernés, l'avis du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail, l'avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail, un plan d'étapes concret concernant l'utilisation de l'instrument de mesure ou de diagnostic et l'estimation des coûts³².

De plus, pour les projets d'amélioration, l'employeur devra fournir la preuve qu'il a payé ses impôts directs, une description détaillée de son projet d'amélioration ainsi que son engagement à continuer à occuper les travailleurs concernés par le projet pendant au moins 12 mois³³.

Cette demande est introduite auprès du FEP relevant du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale par lettre recommandée ou par voie électronique. L'administration dispose alors de 3 mois à compter du moment où elle reçoit l'ensemble des documents pour remettre un avis au Ministre fédéral de l'Emploi³⁴. Si l'avis de l'administration est favorable, le Ministre dispose de 2 mois pour remettre son avis. Si l'avis de l'administration est défavorable, l'employeur dispose de 30 jours supplémentaires pour émettre ses objections auprès d'une Commission spécifique, qui entendra l'employeur, procèdera le cas échéant à une enquête et disposera de 90 jours pour remettre son avis au Ministre.

Les **Fonds de sécurité d'existence et centres de formation paritaire** devront, quant à eux, remplir un protocole de collaboration sur base d'un modèle-type, joint en annexe de l'arrêté royal du 1er juillet 2006³⁵. La procédure est la même que celle applicable à l'employeur, à la différence que l'administration doit rendre son avis dans le mois.

Le paiement de la subvention est censé être effectué dans un délai de 60 jours suivant la réception des pièces financières justificatives pertinentes³⁶.

B. Une matière dorénavant régionalisée

6.1.1.6. Projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006

Le 23 juillet 2015, était adopté en première lecture un projet d'arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'AR de 2006. Le souhait du Gouvernement étant de procéder au toilettage de la mesure et d'assurer une meilleure gestion budgétaire du Fonds dorénavant régionalisé. Rappelons qu'un budget de 843.000 euros a été transféré du Fédéral au Forem : 243.000 EUR pour les frais de fonctionnement et 600.000 EUR pour la subvention des projets.

Ce premier projet d'arrêté envisageait les modifications suivantes :

- Limiter les subventions, via un **plafond par dossier** et un **plafond absolu**. Le plafond par dossier vise les projets d'amélioration. Une distinction est faite entre les projets d'amélioration dont le prix est inférieur à 250 euros ou égal et supérieur à 250 euros. Lorsqu'il est égal ou supérieur à 250 euros, seuls 10% de la facture seront remboursés pour un projet seul et 14% pour un projet combiné à une autre action. Cependant, le projet d'arrêté ne précisait pas s'il s'agissait du prix à la pièce ou pour l'ensemble du projet lorsqu'il s'agit de l'achat de matériel. Il en était de même pour la formation, rien n'y était précisé. Le plafond absolu envisagé par le Gouvernement était de 30.000 euros par unité d'établissement et par an.

31 Art. 12 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

32 Art. 8 et 12 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

33 Art. 13 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

34 Art. 13 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

34 Art. 14 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

35 Pour les informations exactes à indiquer dans ce protocole, veuillez consulter les articles 17 et 18 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

36 Art. 23 de l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2006.

- Prévoir l'engagement de l'employeur de respecter le plafond des aides de minimis conformément à la Directive européenne qui interdit à une entreprise de bénéficier d'aides publiques, qualifiées d'aides sélectives, pour un montant excédant 200.000 EUR au total sur une période de trois ans.
- Imposer à l'employeur et aux secteurs de débiter leur projet dès la réception officielle de la demande de subvention par l'administration. Ainsi, que le projet reçoive un avis favorable ou non, qu'il soit ou non subventionné, ils se verront dans l'obligation de mener leur projet à terme. Cette mesure pouvait entraîner, d'après l'UWE, un éventuel effet pervers : les entreprises qui avaient le plus besoin de cette subvention risquaient de ne plus oser soumettre de demande à l'administration.

Enfin, bien que le projet d'arrêté ne le précise pas, l'avant-projet de décret portant dispositions diverses relatives à la mise en œuvre de la sixième Réforme de l'Etat dans le cadre de la politique de l'Emploi vise à restreindre l'accès au Fonds aux seules PME indépendantes financièrement (en opposition aux grandes entreprises et aux PME non indépendantes financièrement), restreignant ainsi le champ d'application de l'AR de 2006 de façon drastique.

Les **partenaires sociaux** n'ont pas manqué de réagir et le 10 décembre 2015, le Gouvernement wallon a adopté en deuxième lecture un projet d'arrêté modifié prenant en compte les remarques des interlocuteurs sociaux en :

- Précisant le plafond du montant des remboursements par dossier et en stipulant que le plafond absolu ne serait plus attribué par unité d'établissement, mais par projet (son montant reste inchangé, à savoir 30.000 euros) ;
- Supprimant toute référence aux aides de minimis ;
- Supprimant l'obligation de débiter le projet dès la réception officielle de la demande de subvention par l'administration.

Bien qu'il soit important de saluer ces modifications, des écueils subsistent.

6.1.1.7. Écueils et propositions d'amélioration

Quoique ce Fonds soit une initiative intéressante et ait permis à certaines entreprises d'être sensibilisées et de subventionner des actions afin d'améliorer les conditions de travail de leurs salariés de 45 ans et plus, le système est entaché de certains défauts qui, selon nous, ne sont pas améliorés par le projet d'arrêté du Gouvernement wallon.

Tout d'abord, le projet est **chronophage** pour un employeur. Sur le plan administratif, compléter le formulaire de demande prend du temps et il comporte de nombreuses annexes qu'il faut pouvoir rassembler. Le délai entre l'envoi de la demande et la réponse du Ministre, et entre cette réponse et le versement effectif de la subvention est trop long. Le projet d'arrêté n'allège en rien les différents délais prévus par l'AR de 2006.

Pour ce qui est des actions de mesure et de diagnostic, le **montant remboursé est très faible**, comparé au temps et donc au coût exposé qu'il faut pour remplir la demande. De plus, l'instauration d'un plafond par dossier limite encore davantage l'intérêt et la portée de la mesure.

Enfin, le budget transféré au Forem pour mettre en œuvre ce Fonds est bien trop réduit. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : avec 600.000 euros et un plafond absolu de 30.000 euros par projet et par an, il ne sera possible de réaliser que 20 projets par an, en supposant que le montant de 600.000 euros soit renouvelé chaque année. Or, il s'agit là d'une mesure intéressante visant à aider les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps. Il est donc opportun que le Gouvernement permette l'élargissement de l'impact de cette mesure et mette en place de nouvelles procédures, plus automatiques et plus simples, afin d'aider les entreprises et leurs travailleurs âgés à rester dans le circuit du travail et ainsi d'endiguer l'augmentation constante des incapacités non professionnelles de longue durée.

6.1.2. Le tutorat

Une deuxième piste de solution pourrait être envisagée afin de permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps actifs sur le marché du travail : le tutorat.

En effet, comme le Focus précédent l'a déjà précisé, les travailleurs âgés ont de nombreux atouts : « une large expérience souvent complétée par une expertise pointue dans leur domaine d'activité ; une plus grande loyauté et une fidélité plus affirmée envers leur employeur ; ou encore une meilleure résistance au stress »³⁷. Sans parler d'une excellente connaissance du fonctionnement de l'entreprise dans laquelle ils œuvrent depuis plusieurs années.

Ces connaissances doivent pouvoir servir et être transmises aux jeunes travailleurs. De plus, les travailleurs et les employeurs ont tout à gagner d'un **dialogue intergénérationnel**. Les jeunes salariés peuvent en effet apporter une nouvelle vision, de nouvelles façons de fonctionner, de nouvelles connaissances et des idées novatrices à mettre au profit de l'entreprise.

Le programme de travail 2015-2017 des partenaires sociaux européens y voit un réel outil de promotion d'une approche positive de l'emploi des travailleurs âgés. Ce programme vise en effet à permettre aux travailleurs âgés de participer activement et de rester plus longtemps actifs sur le marché du travail et il cite, parmi les différents moyens à mettre en place, le tutorat et le transfert de compétences intergénérationnel³⁸.

Le tutorat permet effectivement une certaine adaptation du travail des salariés plus âgés, une revalorisation de leur fonction et de leur expérience et peut également servir d'outil de partage intergénérationnel et d'intégration des jeunes travailleurs sur le marché du travail et au sein des entreprises, tout en soulageant les seniors des aspects de pénibilité de leur métier.

De plus, le tutorat est en lien direct avec un autre sujet d'actualité : le contrat d'**alternance**. Il s'agit en effet d'une priorité du Gouvernement wallon.

6.1.2.1. L'alternance

L'alternance est au cœur des préoccupations politiques actuelles. Ce système de formation qui permet aux jeunes apprenants d'acquérir des compétences professionnelles en alternance dans un milieu scolaire et sur un lieu de travail³⁹ répond « directement aux besoins de compétences des entreprises, les rendant ainsi plus compétitives, tout en répondant aux spécificités de plusieurs publics aujourd'hui en quête de qualification »⁴⁰.

La formation en alternance peut prendre différentes formes, toutes régies par des règles différentes : il peut s'agir de la formation en alternance dans l'enseignement secondaire⁴¹, dans le cadre d'une formation professionnelle, dans le supérieur (master en alternance)⁴², d'une formation alternée des demandeurs d'emploi⁴³, de la formation permanente des indépendants (les formations de chef d'entreprise de l'IFAPME par exemple)⁴⁴, ou encore de l'apprentissage de professions salariées⁴⁵.

37 Focus 2013-2014, p. 78.

38 « The 2015-2017 work programme of the European social partners – Partnership for inclusive growth and employment », p. 5.

39 <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=683>

40 Plan Marshall 4.0, p. 8.

41 Décret du 3 juillet 1991 organisant l'enseignement secondaire en alternance, version mise à jour au 11/04/2014 (M.B., 24/09/1991).

42 Décret du 5 août 1995 portant diverses mesures en matière d'enseignement supérieur, version mise à jour au 05/12/2002 (M.B., 31/08/1995) ; Décret du 20 octobre 2011 relatif aux études relevant de l'enseignement supérieur en alternance (M.B., 20/10/2011).

43 Décret du 20 février 2014 relatif à la formation alternée pour les demandeurs d'emploi et modifiant le décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant (M.B., 13/03/2014).

44 Accord de coopération du 20 février 1995 relatif à la Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises et la tutelle de l'Institut de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises, conclu par la Commission communautaire française, la Communauté française et la Région wallonne, version mise à jour au 30/07/2014 (M.B., 13/09/1995) ; arrêté du Gouvernement wallon relatif à la convention de stage dans la formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises (M.B., 22/09/1998).

45 Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés, version mise à jour au 07/05/2015, (M.B., 31/08/1983).

Le **Plan Marshall 4.0**, dans son axe I, vise prioritairement à valoriser l'alternance comme dispositif permettant l'accès au marché du travail ou le retour à l'emploi. Il précise même que « l'alternance doit être identifiée comme une filière de référence pour une insertion professionnelle de qualité »⁴⁶ et propose diverses actions pour y parvenir.

Avant le Plan Marshall 4.0, la **Déclaration de Politique Régionale 2014-2019** du Gouvernement wallon visait à « confirmer l'alternance comme filière d'excellence »⁴⁷ en modifiant son image de filière de relégation, tout comme d'ailleurs, la **Déclaration de Politique Communautaire 2014-2019** de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁴⁸.

C'est pour simplifier ce paysage particulièrement complexe et rendre l'alternance plus attractive et plus transparente qu'un **Accord de coopération-cadre a été conclu le 24 octobre 2008** à Bruxelles par la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française (version mise à jour au 30/07/2014)⁴⁹. Cet accord a permis, entre autres, de dégager une définition de l'alternance⁵⁰, de rassembler CEFA, IFAPME et SFPME en tant qu'opérateurs de formation en alternance, d'élaborer un modèle-type de contrat d'alternance, commun à tous ces opérateurs et de créer l'Office Francophone de la Formation en Alternance (OFFA), chargé du pilotage de la formation en alternance⁵¹.

Le document de travail relatif au futur **Pacte pour l'Emploi et la Formation** du Gouvernement wallon du 29 juin 2015 ne manque pas de rappeler que la réforme de l'alternance est une priorité. Cependant, à l'heure actuelle, seul le contrat d'alternance, commun aux CEFA et IFAPME – SFPME est d'application et ce, depuis le 1^{er} septembre 2015⁵², tandis que la mise en place de l'OFFA suit son cours.

Ce projet de Pacte prévoit également « la révision du système de primes aux opérateurs ainsi qu'aux entreprises et la mise en place d'incitants financiers spécifiques à l'alternance »⁵³. Il se réfère notamment à la Déclaration de Politique Régionale (DPR) qui précise qu'afin de confirmer l'alternance comme filière d'excellence, il s'agira notamment de « formaliser les engagements du Pacte pour l'Emploi et la Formation, avec comme priorité de rencontrer les qualifications demandées par les entreprises et, à la charge des entreprises, de mettre à disposition de tous les stagiaires une offre ambitieuse de stages en entreprises avec des objectifs chiffrés en la matière étant entendu que l'accès à certaines aides sera conditionné à l'ouverture de places de stages et au développement de maîtres de stages en entreprises »⁵⁴.

Ainsi, un des objectifs de la DPR concernant l'alternance est l'**ouverture de places de stages** par les entreprises, selon un objectif chiffré, sous peine d'envisager le refus de l'octroi de certaines aides à l'emploi.

Cet objectif qui se présente comme une obligation de résultat, doit d'être précisé et analysé.

46 Plan Marshall 4.0, p. 8

47 Déclaration de Politique Régionale 2014-2019, p. 11.

48 En effet, nous l'avons expliqué plus haut, l'alternance n'est pas qu'une affaire de formation professionnelle, elle est également organisée dans le cadre de l'enseignement qualifiant. Ainsi, des formules d'alternance sont proposées aussi bien par des opérateurs de formation, comme l'IFAPME ou le SFPME, que par des opérateurs de l'enseignement, plus précisément, des CEFA. Précisons également que, alors que la formation professionnelle est une compétence régionale, l'enseignement, lui, est une compétence communautaire.

49 Accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008 relatif à la formation en alternance, conclu à Bruxelles, entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française, version consolidée du 30/07/2014 (M.B., 05/03/2009).

50 Cet accord définit la formation en alternance comme « la formation qui combine une formation pratique en milieu professionnel et une formation auprès d'un opérateur de formation en alternance portant sur des matières générales et professionnelles et qui s'organise selon une relation contractuelle entre un opérateur de formation en alternance, un apprenant en alternance et une entreprise, selon des modalités précises en termes de durée de formation en entreprise et auprès de l'opérateur de formation, de reconnaissance de la formation acquise, de certification telle que visée à l'article 3, d'encadrement, de rétribution et de droits et obligations ». Art. 1§1.1^o de l'Accord de coopération-cadre du 24 octobre 2014.

51 Art. 4 et suivants de l'Accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008.

52 Voyez l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance (M.B., 14/08/2015).

53 Projet de Pacte pour l'Emploi et la Formation – Fiche : place de stage – MPI, juin 2015, p. 3.

54 Projet de Pacte pour l'Emploi et la Formation, ibidem, p. 1 et DPR, op.cit., p. 11.

Tout d'abord, la référence aux « stages en entreprises » pose problème, car ce terme qui n'est pas défini, regroupe une multitude de réalités différentes. Il peut s'agir de stages d'observation, d'initiation, d'insertion, d'immersion, de stages dans le cadre de la formation professionnelle, etc.⁵⁵. De plus, un stage n'est pas à confondre avec une formation en alternance, qui présente de nombreuses différences en termes de durée, de régime horaire, de statut, de rétribution et de contrat⁵⁶. Enfin, comme il l'a été expliqué plus haut, la formule de l'alternance peut prendre différentes formes, chacune d'elles étant régie par des réglementations différentes.

Il semblerait pouvoir être déduit du contexte de la DPR et du futur Pacte pour l'Emploi et la Formation, que soit visé le nouveau contrat d'alternance, remplaçant l'ancien contrat d'apprentissage de l'IFAPME et l'ancienne convention d'insertion socio-professionnelle des CEFA. Il s'agirait donc de la formule d'alternance prochainement gérée par l'OFFA.

Ainsi, l'Accord de coopération du 24 octobre 2008 prévoit en son article 2§3 consacré au contrat de formation en alternance, que « l'entreprise désigne un tuteur au sein de l'entreprise qui a pour mission de veiller au bon déroulement de la formation de l'apprenant selon son plan de formation et, notamment, à ce qu'il [l'apprenant] acquière les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier auquel il se destine »⁵⁷. Cette désignation n'est pas le fruit du hasard puisque le tuteur en question doit répondre à l'une des conditions suivantes :

- « soit disposer d'une **expérience professionnelle d'au moins cinq années**⁵⁸, prouvée par toute voie de droit, dans la profession apprise en tout ou en partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation; lorsque le tuteur a obtenu un titre de Chef d'entreprise dans la profession apprise en tout ou en majeure partie dans le cadre du métier visé par le plan de formation, il doit disposer d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans »⁵⁹.
- « soit être détenteur d'un **diplôme ou d'un certificat pédagogique ou d'une attestation**⁶⁰ de formation au tutorat, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté ou la Région compétente, prouvant qu'il possède les connaissances pédagogiques nécessaires pour suivre le parcours du jeune en alternance en tant que tuteur »⁶¹.
- « soit être détenteur d'un titre de **validation de compétences**⁶² en tant que tuteur délivré par un centre de validation des compétences agréé par l'entité fédérée compétente. Il doit justifier d'une conduite irréprochable, en fournissant la preuve d'un extrait II de casier judiciaire belge utilisé dans le cadre d'une activité qui relève de l'éducation, de la guidance médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement des mineurs »⁶³.
- **Cas particulier** : « Lorsque l'entreprise a accueilli, dans les 5 ans précédant l'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord de coopération, un apprenant en formation en alternance sur base d'une Convention d'insertion socio-professionnelle (CISP) ou autre contrat ou convention reconnu par la Communauté française ou d'un Contrat d'apprentissage ou d'une Convention de stage de l'IFAPME ou du SFPME, le tuteur qui a assuré le suivi de cet apprenant pendant toute la durée de la formation en alternance, est automatiquement reconnu comme remplissant les conditions du tuteur au sens du présent accord »⁶⁴.

55 <http://www.agoria.be/fr/Vers-une-generalisation-des-stages-en-entreprise>

56 Pour plus de renseignements, consultez l'annexe 1 du guide « Le stage en entreprise... un outil efficace pour s'assurer des compétences de demain » du FRMBW, éd. Juillet 2015, p. 70, téléchargeable via le lien http://www.pom-g.com/technifutur/151001_TECH-guide-FRMBW_POMG.pdf

57 Art. 2§3, al.1 de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

58 Mis en évidence par nous.

59 Art. 2§3 de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

60 Mis en évidence par nous.

61 Art. 2§3 de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

62 Mis en évidence par nous.

63 Art. 2§3 de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

64 Art. 2§3 de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

La désignation du tuteur répondant à l'une de ces conditions est une condition sine qua non de l'agrément de l'entreprise ; agrément qui doit être préalablement obtenu auprès de l'opérateur de formation et ce, avant la conclusion d'un contrat d'alternance⁶⁵.

Il faut savoir que cette fonction de tuteur n'est pas facile à exercer, elle demande du **temps et beaucoup d'investissement** de la part du travailleur qui occupe ce rôle. L'apprenant en alternance est jeune et peut manquer de maturité, de rigueur, de motivation et de prudence. Il s'agit donc aussi d'un réel investissement pour l'entreprise qui l'accueille et qui met à sa disposition un travailleur qui pendant ce temps, ne peut réaliser son travail comme à l'accoutumée. L'alternance a également un coût pour l'employeur qui paie à l'apprenant⁶⁶ une rétribution soumise à des cotisations sociales, ses frais de déplacement⁶⁷ et qui doit également souscrire à une assurance accidents du travail ou sur le chemin du travail⁶⁸ ainsi qu'à une assurance en responsabilité civile⁶⁹.

Afin de permettre l'ouverture de places de stages en alternance, une réelle politique incitative doit être mise en place par le Gouvernement wallon plutôt que de l'imposer et de la sanctionner par la perte des aides à l'emploi existantes. Cela permettrait :

- D'augmenter le nombre de places de stages en alternance, formule intéressante pour préparer le jeune au monde du travail et développer ses compétences techniques et comportementales ;
- De faire du tutorat un réel outil en vue de favoriser le maintien des travailleurs âgés au sein de l'entreprise ainsi que l'échange intergénérationnel de savoirs.

A cet effet, outre une indispensable simplification administrative, une communication transparente et la sécurité juridique, il est important que le Gouvernement améliore le système des réductions de cotisations sociales patronales groupe-cible « tuteurs ». La formation tuteur ainsi que la validation des compétences ont également leur importance dans l'amélioration de ce système.

6.1.2.2. Les réductions de cotisations sociales patronales groupe-cible « tuteurs »

6.1.2.2.1. Base légale

- Loi-programme du 24 décembre 2002, version mise à jour au 30/12/15, (M.B., 31/12/2002) et plus précisément le Chapitre 7 du Titre IV concernant l'harmonisation et la simplification des régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.
- Arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, version mise à jour au 2/02/2016 (M.B., 06/06/2003) et plus précisément le Titre III, Chapitres V pour les jeunes travailleurs et Vbis pour les tuteurs.
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, version mise à jour au 06/11/2015 (M.B., 05/12/1969).

6.1.2.2.2. Fonctionnement

La réduction groupe-cible « tuteurs » permet à l'employeur de bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de 800 euros par trimestre pour un certain nombre de tuteurs dans le cadre de l'accompagnement :

- d'**élèves** ou d'**enseignants** de l'enseignement secondaire technique et professionnel de plein exercice ou en alternance ;

⁶⁵ Art. 2bis de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

⁶⁶ Art. 2ter de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

⁶⁷ Art. 2§3bis, 16° de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

⁶⁸ Art. 2§3bis, 9° de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

⁶⁹ Art. 2§3bis, 10° de l'Accord de coopération du 24 octobre 2008.

- de **demandeurs d'emploi** de moins de 26 ans qui suivent une formation professionnelle ;
- d'étudiants de l'enseignement de **promotion sociale** de moins de 26 ans ;
- **d'apprenants de moins de 26 ans** qui suivent une formation agréée par la Communauté compétente dans le cadre de conventions à conclure respectivement, soit avec des établissements d'enseignement ou de formation, soit avec un service régional de l'emploi ou de la formation professionnelle⁷⁰.

Le public visé comprend donc bien les apprenants en alternance.

Des **conditions cumulatives** doivent être respectées dans le chef du tuteur : il doit pouvoir justifier d'une expérience de 5 ans au moins dans la profession concernée ET être détenteur :

- « soit d'un certificat ou d'une attestation, délivré par un établissement d'enseignement ou de formation institué ou agréé par la Communauté compétente ou par le fonds sectoriel compétent, prouvant qu'il a suivi avec fruit une formation de tuteur,
- soit d'une attestation de réussite, délivrée par la Communauté compétente ou par une instance agréée par la Communauté compétente, d'un test de validation de ses compétences en tant que tuteur »⁷¹.

Précisons que l'arrêté royal impose les conditions en matière de formation de tuteur. Il doit s'agir d'une formation réunissant simultanément les conditions ci-après :

« 1° viser à apprendre à des travailleurs des compétences sur le plan de l'orientation, de l'encadrement et de la formation de personnes qui reçoivent une formation en milieu de travail;

2° apprendre des techniques visant à :

- établir un plan de formation,
- donner des instructions,
- communiquer adéquatement,
- suivre des progrès,
- donner du feedback,
- corriger et ajuster,
- évaluer;

3° être dispensée par ou à l'initiative ou sous la responsabilité des instances instituées ou agréées par les autorités compétentes en matière de formation »⁷².

Pour obtenir cette réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, l'employeur « doit s'engager à organiser des stages ou des formations au profit de personnes appartenant aux groupes cibles visés [à savoir, principalement des jeunes de moins de 26 ans, en enseignement ou formation professionnelle, en promotion sociale ou demandeurs d'emploi]⁷³, et, à cette fin, à charger des tuteurs de l'exécution et du suivi »⁷⁴.

⁷⁰ Art. 347 bis de la loi-programme du 24 décembre 2002 ; Instructions administrative ONSS – 2015/4 : « Les réductions de cotisations – Tuteurs », consultable sur le site : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/tutors.html

⁷¹ Art. 20/2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, version mise à jour au 12/03/2015 (M.B., 06/06/2003).

⁷² Art. 20/2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, version mise à jour au 12/03/2015 (M.B., 06/06/2003).

⁷³ Ajouté par nous.

⁷⁴ « Réduction groupe cible « tuteurs » en détails », Fiche Forem mise à jour au 04/06/2105 et téléchargeable sur le site : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-tuteurs.html>; voyez également le prescrit de l'article 20/3 de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

Ainsi, il est tout à fait possible de faire reconnaître un tuteur sans pour autant bénéficier de la réduction, par exemple, faute d'apprenants à former, en raison des conditions restrictives et des lourdeurs administratives de la procédure.

En effet, la procédure d'octroi de cette réduction peut s'avérer lourde et complexe, car les mêmes conditions ne s'appliquent pas à l'ensemble du public-cible visé par la réduction. Ainsi, la procédure dépend de l'obligation ou non pour l'employeur de déclarer l'engagement du public-cible via une Dimona ainsi que dans la Dmfa.

Lorsqu'il s'agira d'apprenants en alternance, la déclaration est prévue. Par contre, les stagiaires non rémunérés, par exemple, ne doivent pas être déclarés via la Dimona et la Dmfa.

- **En cas de non-déclaration**, l'engagement doit être constaté dans une convention conclue entre l'employeur et l'opérateur de formation ou d'enseignement supervisant le stage et entre l'employeur et le Forem⁷⁵. Dans cette convention, l'employeur doit indiquer, entre autres, le nombre de jeunes auxquels il offre la possibilité de suivre un stage ou une formation, le nombre d'heures et d'éventuelles données supplémentaires relatives à l'encadrement pédagogique et à la répartition dans le temps des stages et des formations⁷⁶. Cette convention peut être reconduite.
- **En cas de déclaration**, « l'engagement (...) est constaté au moyen de cette déclaration, plus particulièrement les dates d'entrée en service et de sortie de service qui sont communiquées dans ce cadre »⁷⁷.

Enfin, l'article 20/4 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 impose à l'employeur de fournir différents documents, tels que la liste des tuteurs qu'il occupe, l'attestation d'expérience minimum, une copie de la convention, etc.

6.1.2.2.3. Écueils et améliorations possibles

Bien qu'une forme de simplification ait été opérée concernant l'obtention de cette réduction, cette dernière reste mal connue et complexe à obtenir, la rendant ainsi peu attractive aux yeux des employeurs. Par ailleurs, contrairement à la réduction groupe-cible « travailleurs âgés » pour laquelle aucune formalité n'est à remplir (caractère automatique des réductions de cotisations, ce qui rend leur utilisation simple, rapide et efficace), les formalités relatives à la réduction « tuteurs » sont bien plus nombreuses et nécessitent un investissement considérable sur le plan administratif.

De plus, le montant de la réduction « tuteurs » est bien moins attractif que celui de la réduction « travailleurs âgés ». En effet, les montants de celle-ci varient de 400 euros à 1500 euros par trimestre. Ceci explique que, sur les 7000 tuteurs recensés par l'IFAPME⁷⁸, seule une centaine de demandes de réductions de cotisations ont été effectuées en 2015. Précisons que d'après les informations récoltées auprès du Forem, il semblerait que depuis le transfert de cette compétence à ce dernier (1er avril 2015), environ 200 travailleurs sont reconnus comme tuteurs et environ 50 entreprises bénéficieraient de cette réduction.

Il est donc primordial de rendre cette réduction **attractive, simple et automatique**. Il faudrait pouvoir lier automatiquement l'octroi de la réduction à l'agrément de l'entreprise prévu à l'article 2§3 de l'Accord de coopération de 2008. Pour ce faire, il s'agira également d'harmoniser les conditions liées

⁷⁵ Art. 20/3§2 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 ; « Réduction groupe cible « tuteurs » en détails », Fiche Forem mise à jour au 04/06/2105 et téléchargeable sur le site : <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-tuteurs.html>

⁷⁶ Pour un exposé complet des mentions obligatoires de cette convention, veuillez consulter l'article 20/3 §2 de de l'arrêté royal du 16 mai 2003 ; Instructions administrative ONSS – 2015/3 : « Les réductions de cotisations – Tuteurs », consultable sur le site : https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/tutors.html

⁷⁷ Art. 20/3 §3 de l'arrêté royal du 16 mai 2003.

⁷⁸ Compte-rendu intégral de la séance publique de la commission de l'emploi et de la formation du Parlement wallon du 13 octobre 2015, session 2015-2016, p. 7.

au tuteur. En effet, alors que l'arrêté royal du 16 mai 2003 prévoit des conditions cumulatives dans le chef du tuteur (une expérience professionnelle de 5 ans et un certificat), l'Accord de coopération du 24 octobre 2008 n'impose qu'une de ces deux conditions. Il serait donc préférable de calquer les conditions relatives à l'octroi de la réduction « tuteurs » à celles de l'Accord de coopération.

Par ailleurs, le montant de la réduction devrait être plus élevé que celui de la réduction « travailleurs âgés » afin d'inciter les entreprises à utiliser le tutorat comme outil de gestion de carrières de leurs salariés de 55 ans et plus et de compenser partiellement la perte de productivité de ces derniers pour le temps qu'ils consacrent à la formation.

Enfin, nous souhaitons attirer l'attention sur le lien entre la promotion de l'alternance souhaitée par le Gouvernement wallon et le débat actuel sur les aides à l'emploi. En janvier 2016, le Gouvernement a communiqué aux partenaires sociaux son souhait de conditionner l'octroi des réductions de cotisations sociales ciblées sur le ou les travailleur(s) les plus âgés à la condition qu'ils aient obtenu l'agrément en tant que tuteur et à l'engagement de l'entreprise de créer des places de stage pour la formation en entreprise. Le nombre de réductions de cotisations serait alors proportionnel au nombre de places de stages supplémentaires que l'employeur ouvrira. Un tel conditionnement pose la question de la pérennisation des places en alternance existantes qui ne bénéficieraient pas de cet incitatif financier. Rappelons que l'accueil de jeunes en alternance représente un réel investissement pour les entreprises et leurs tuteurs. Ainsi, il serait judicieux **d'éviter tout conditionnement** et préférable de se pencher sur **l'attractivité des mécanismes** à mettre en place.

6.1.2.3. Formation tuteur et validation des compétences

Comme il l'a été précisé ci-dessus, afin de pouvoir bénéficier de la réduction des cotisations sociales « tuteurs », le travailleur doit pouvoir justifier d'une ancienneté de 5 ans et d'un certificat/attestation confirmant qu'il a suivi une formation tuteur ou qu'il a réussi une épreuve de validation des compétences. Nous avons déjà précisé qu'il serait préférable d'harmoniser ces conditions et de n'imposer qu'une de ces deux conditions.

Cependant, il est vrai également que le tutorat n'est pas une fonction aisée et qu'il requiert certaines capacités pédagogiques. Des formations sont ainsi organisées afin de permettre au travailleur souhaitant devenir tuteur d'acquérir ces compétences. En Wallonie, l'IFAPME propose des formations gratuites au tutorat dans ses différents centres⁷⁹.

Pour les travailleurs ayant déjà de l'expérience en la matière, le Centre de validation des compétences propose des épreuves de validation « tuteurs » d'une durée de 2 heures. Depuis 2016, plusieurs centres proposent cette épreuve⁸⁰.

Nous soutenons évidemment ces initiatives. Il pourrait même être envisagé d'aller plus loin, en proposant des formations et des épreuves de validation en entreprises et/ou dans des zonings regroupant plusieurs entreprises, permettant de réaliser un tir groupé et d'éviter ainsi aux candidats tuteurs de devoir se déplacer loin de leur entreprise.

79 <http://www.ifapme.be/tutorat.html>

80 <http://www.cvdcb.be/centres/centre-bruxellois-de-validation-tuteur-en-entreprise-sfpme-105> ; <http://www.cvdcb.be/centres/centre-coach-charleroi-64> .

6.1.2.4. Le crédit-adaptation volet tutorat

6.1.2.4.1. Base légale

Le crédit-adaptation est prévu par le Chapitre II du Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises⁸¹ et son volet tutorat est détaillé dans l'arrêté d'exécution du Gouvernement wallon du 11 octobre 2007⁸².

6.1.2.4.2. Mécanisme

Ce dispositif permet de « couvrir en partie les coûts inhérents à la formation qualifiante (...), spécifique et collective des **travailleurs**⁸³ liés par un contrat de travail auprès de l'entreprise et des travailleurs intérimaires occupés par celle-ci au moment de la formation »⁸⁴. Concrètement, il s'agit d'une **intervention horaire forfaitaire** par travailleur à former et par heure de formation qui est octroyée à l'entreprise via le Forem⁸⁵. Dans le cadre du tutorat, cette aide s'élève à 10 euros par heure de formation, voire 11 euros si la personne formée est peu qualifiée. Précisons qu'un plafond est établi à 80.000 euros par entreprise sur une période de deux ans⁸⁶, que la formation doit faire l'objet d'un plan de formation, doit s'étendre sur une durée de 6 mois minimum à 1 an maximum et que la durée de la formation ne peut dépasser 300 heures par travailleur formé. À l'heure actuelle, l'on compterait 100 tuteurs reconnus dans le cadre de ce dispositif, c'est-à-dire répondant aux critères suivants :

- « Être âgé de 45 ans et plus ;
- Être un travailleur ou un gérant à titre principal ;
- Signer une convention avec l'employeur stipulant le temps consacré au transfert de compétences aux apprenants qu'il doit former ;
- Démontrer au Forem sa capacité d'assumer la fonction de tuteur, soit via une attestation d'un opérateur de formation public ou agréé démontrant que le travailleur a bien suivi un programme de formation de tuteur, soit en fournissant la preuve d'une expérience minimale d'un an dans la fonction de formateur ou de tuteur au sein de son entreprise ou en dehors de celle-ci »⁸⁷.

Étant donné que l'apprenant en alternance doit être encadré par un tuteur lors de sa formation en entreprise⁸⁸, la question se pose de savoir si cet incitant s'applique à l'alternance. En effet, des conditions spécifiques sont prévues par le Décret de 2003 et son arrêté d'exécution, à commencer par une condition d'âge dans le chef de l'**apprenant qui doit avoir au minimum 18 ans**⁸⁹, ce qui exclut ainsi une grande partie des apprenants en alternance. La durée de la formation peut également exclure certains apprenants, notamment lorsque la formation a une durée inférieure à 6 mois ou supérieure à un an.

De plus, l'article 17 du Décret précise que ce dispositif vise les travailleurs liés par un contrat de travail. Or, « l'alternance OFFA » prévoit non pas un contrat de travail, mais un **contrat en alternance**⁹⁰ qui est soumis à certaines dispositions légales applicables aux salariés ainsi qu'à d'autres dispositions qui sont propres au contrat en alternance (par exemple, la période d'essai). L'apprenant est donc soumis à un statut hybride et n'est dès lors pas assimilé à un travailleur salarié ordinaire de l'entreprise. Il est ainsi permis de douter de l'application de cet incitant dans le cadre de l'alternance.

81 Décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises, version mise à jour au 13/03/2014 (M.B., 29/04/2003).

82 Arrêté du Gouvernement wallon du 11 octobre 2007 portant exécution du décret du 10 avril 2003 relatif aux incitants financiers à la formation des travailleurs occupés par les entreprises – volet tutorat (M.B., 25/10/2007).

83 Mis en évidence par nous.

84 Art. 17 du Décret du 10 avril 2003.

85 « Le Crédit-Adaptation : Volet Tutorat », in Les Fiches « Entreprises » du Forem, mise à jour le 22/07/2014, p. 2.

86 Art. 16 du Décret du 10 avril 2003.

87 Compte-rendu intégral de la séance publique de la commission de l'emploi et de la formation du Parlement wallon du 13 octobre 2015, session 2015-2016, p. 7.

88 Art. 2§3 de l'Accord de coopération-cadre du 24 octobre 2008.

89 Art. 18 du Décret du 10 avril 2003.

90 Arrêté du Gouvernement wallon du 16 juillet 2015 relatif au contrat d'alternance (M.B., 14/08/2015).

Le dispositif n'en est pas moins intéressant. Il vise ici le cas où des travailleurs âgés mettent à profit leurs connaissances pour former leurs collègues et les personnes nouvellement engagées. Cependant, la mesure manque de visibilité et sa procédure d'octroi est longue et complexe.

6.1.2.4.3. Procédure

La formation dispensée doit faire préalablement l'objet d'un plan de formation élaboré par l'employeur et, soumis pour avis :

« 1° soit au Conseil d'entreprise, si l'entreprise occupe plus de cent travailleurs;

2° soit au Comité de prévention et protection du travail, si l'entreprise occupe plus de cinquante travailleurs;

3° soit aux organisations représentatives des travailleurs, si l'entreprise occupe moins de cinquante travailleurs.

A défaut d'existence des organes visés aux points 1° et 2° ci-avant ou à défaut d'un avis positif remis par ces derniers sur le plan de formation, l'avis du Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation est sollicité⁹¹. Dans ce cas, le Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation territorialement compétent remet au FOREm son avis motivé concernant le plan de formation, dans les vingt jours à dater de l'envoi par celui-ci du dossier tel qu'établi après instruction de la demande d'intervention financière de l'entreprise. A défaut d'avis remis dans ce délai, celui-ci est considéré comme favorable »⁹².

De plus, « l'octroi de la subvention se fait selon la procédure suivante :

1° l'entreprise adresse sa demande initiale au FOREm avant le début de la formation par toute voie de droit lui conférant date certaine;

2° le Service Crédit-Adaptation du FOREm accuse réception de cette demande dans les dix jours et joint un dossier à compléter ainsi qu'un vade-mecum destiné à aider l'entreprise à compléter son dossier;

3° dans les deux mois de l'accusé de réception, et à peine de forclusion, l'entreprise transmet son dossier complet au Service Crédit-Adaptation du FOREm;

4° le Service Crédit-Adaptation accuse réception du dossier et, dans les 10 jours de sa transmission, examine le dossier qui lui a été envoyé, informe, le cas échéant, l'entreprise des données manquantes et fixe la date de la visite en entreprise;

5° dans les 40 jours à dater de la transmission du dossier complet, la visite du conseiller devant s'être déroulée endéans ces 40 jours, le Service Crédit-Adaptation informe le Ministre de la décision du bureau Exécutif de FOREm-Conseil;

6° dans les 14 jours à dater de la réception de l'avis du FOREm, le Ministre prend sa décision, la notifie à l'entreprise et adresse copie de sa décision au Service Crédit-Adaptation;

7° le Service Crédit-Adaptation établit la convention liant l'entreprise au FOREm et la fait signer par les parties concernées;

8° il effectue le paiement d'une première tranche de 50 % dès réception de la convention signée par l'entreprise et versera le solde après vérification du respect des conditions du décret, du présent arrêté et de la convention »⁹³.

⁹¹ Devenu la Chambre Emploi-Formation des Bassins de vie EFE.

⁹² Art. 6 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 octobre 2007.

⁹³ Art. 7 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 octobre 2007.

Cette **procédure longue** et lourde administrativement n'incite pas les entreprises à en faire la demande. Or, il s'agit d'une aide précieuse dans le cadre du maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail. De plus, le budget prévu pour cette mesure étant **plafonné**, le risque existe que l'entreprise entame toutes les démarches nécessaires sans jamais pouvoir bénéficier de cette intervention financière et ce, même si elle remplit toutes les conditions pour en bénéficier. Il s'agit, une fois de plus, de rendre ces mécanismes plus simples, plus automatiques, et de supprimer leur caractère aléatoire.

En effet, favoriser et promouvoir les tuteurs au sein des entreprises permettrait de revaloriser et d'adapter le travail des travailleurs âgés, boostant ainsi leur motivation au sein de l'entreprise et leur permettant de rester plus longtemps actifs. Il y a donc tout à gagner, aussi bien pour l'économie de notre pays, que pour les entreprises et les travailleurs. Nous ne pouvons qu'encourager les Gouvernements fédéraux et régionaux à développer des politiques cohérentes d'incitants financiers allant dans ce sens. De telles mesures contribueraient à éviter aux seniors de décrocher et ainsi à diminuer leur absentéisme (incapacité, crédit-temps,...) tout en augmentant le taux d'emploi de cette tranche d'âge, particulièrement peu élevé en Belgique.

6.1.3. Les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT)

Il est impossible d'aborder le sujet des incapacités de travail sans mentionner les nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) également appelées NWOW (pour New Ways of Working). Il s'agit de méthodes permettant une plus grande flexibilité dans la façon pour une entreprise d'organiser le travail de ses salariés, en mettant en place, entre autres, le travail à domicile ou dans un bureau satellite de l'entreprise, l'utilisation de Smart Work Centers et/ou d'espaces de coworking⁹⁴, l'organisation du travail par objectifs et non par présentéisme, la flexibilité des horaires, etc.

Il est évident que ce type d'organisation ne peut convenir à toutes les entreprises ou à toutes les fonctions et qu'il s'agira, comme le précisait le Focus 2013-2014, d'« éviter les effets pervers du système (isolement professionnel, crainte de manquer une information ou une opportunité, difficultés en matière de contrôle des prestations fournies et pour fixer les frontières qui séparent la vie privée et la vie professionnelle) »⁹⁵. Cependant, l'évolution du monde du travail est telle qu'il est important de sensibiliser les entreprises et le monde politique à ces NFOT, réel outil de gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux européens en sont bien conscients et l'on retrouve une référence à cette conciliation vie professionnelle-vie privée, ainsi qu'à une certaine flexibilité des horaires dans leur Programme de travail 2015-2017⁹⁶.

Le Gouvernement Michel I l'a bien compris également en prévoyant « d'offrir, aux entreprises et aux travailleurs, plus de souplesse dans l'organisation du travail » et en mettant un point d'honneur à moderniser le marché du travail et les carrières en soumettant aux partenaires sociaux « des propositions visant à :

- Permettre davantage de souplesse dans l'étalement du travail »⁹⁸. Le Gouvernement précise ainsi que « cette souplesse est nécessaire si on veut permettre à nos entreprises de s'adapter plus aisément aux variations de la conjoncture économique. Elle est également utile pour les travailleurs soucieux de mieux concilier vie privée et vie professionnelle »⁹⁹.

⁹⁴ Voyez à ce sujet le site de la Cellule mobilité de l'UWE <http://www.mobilité-entreprise.be/modes-de-d%C3%A9placement/mobilit%C3%A9-%C3%A9vit%C3%A9>

⁹⁵ Focus 2013-2014, p. 80.

⁹⁶ Voyez les pages 5 et 6 du Programme de travail 2015-2017 des partenaires sociaux européens, op.cit.

⁹⁷ Accord de Gouvernement du 9 octobre 2014, p. 6.

⁹⁸ Accord de Gouvernement, p. 10.

⁹⁹ Accord de Gouvernement pp. 10 et 11.

- « Réviser la convention collective sur le télétravail afin de développer ce mode de travail qui permet un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et apporte une solution partielle aux problèmes de mobilité »¹⁰⁰.

Précisons que c'est dans ce cadre également que le Gouvernement fédéral souhaite mettre en place un « compte-carrière » afin de permettre aux travailleurs d'accumuler des congés et/ou de convertir de la rémunération en vacances supplémentaires. La poursuite de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé constitue également un défi important¹⁰¹.

Dans son rapport publié le 20 janvier 2016, intitulé « Human Age 2.0 : Future Forces at Work », ManpowerGroup nous invite « à repenser le monde du travail afin de saisir les opportunités issues de la révolution technologique »¹⁰² et nous met face aux réalités d'un monde du travail en constante et rapide évolution, faisant face à des « mutations démographiques »¹⁰³ telles que le vieillissement de la population active, la diversité de la main d'œuvre et l'impact des migrations¹⁰⁴, mais aussi une « globalisation toujours plus rapide, les révolutions technologiques ou les importantes incertitudes qui planent sur l'économie internationale »¹⁰⁵.

Ce rapport invite les employeurs à réévaluer leurs méthodes de management, et à faire preuve d'agilité¹⁰⁶. Il ne manque pas de préciser également que les relations « employeur-employé » sont en pleine évolution étant donné que « la vieille culture de paternalisme et de loyauté qui caractérisait la relation de travail a laissé place à une relation plus détachée d'intérêts mutuels qui est souvent plus éphémère »¹⁰⁷. Il s'agira alors pour les entreprises de revoir notamment leurs méthodes de management, en se focalisant sur l'individu et en lui assurant une sécurité de carrière et non plus une sécurité d'emploi, alliant flexibilité et en lui permettant, entre autres, de poursuivre ses objectifs personnels ou professionnels quand cela lui convient¹⁰⁸.

Cela nous ramène évidemment au NFOT.

L'Union Wallonne des Entreprises et Partena sont conscients de l'importance des NFOT pour les entreprises. Ils constatent également que les entreprises manquent souvent d'informations à ce sujet. C'est pourquoi la Cellule mobilité de l'UWE s'implique dans ce domaine et propose une page web détaillée sur les NWOW¹⁰⁹. Elle y décrit les possibilités qui s'offrent aux entreprises en matière de mobilité et précise également les principes essentiels de la Convention Collective de Travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail (base volontaire, accord écrit, mention dans le contrat de travail, conditions et droits du travailleur, gestion de l'organisation du travail par le télétravailleur, équipements et entretien des équipements à charge de l'employeur, ...) ¹¹⁰. La Cellule mobilité de l'UWE propose également, depuis 2016, des formations pour « mobility manager » avec le soutien de Partena qui a également développé des produits et des services dans les NWOW¹¹¹.

100 Accord de Gouvernement p. 11.

101 Accord de Gouvernement p. 11.

102 Communiqué de presse du 22 janvier 2016 : « Davos 2016 : ManpowerGroup appelle à une nouvelle conception du marché du travail ».

103 Communiqué de presse du 22 janvier 2016 : « Davos 2016 : ManpowerGroup appelle à une nouvelle conception du marché du travail ».

104 « Human Age 2.0 – Future Forces at Work », rapport réalisé par ManpowerGroup et publié le 20 janvier 2016, p. 5.

105 Communiqué de presse du 22 janvier 2016 : « Davos 2016 : ManpowerGroup appelle à une nouvelle conception du marché du travail ».

106 « Human Age 2.0 – Future Forces at Work », rapport réalisé par ManpowerGroup et publié le 20 janvier 2016, p. 4.

107 Traduction de la p. 6 du rapport dont la version originale est la suivante : « The old culture of paternalism and loyalty that once characterized the employment relationship has given way to a more detached, mutual self-interest that is often more transient ».

108 « Human Age 2.0 – Future Forces at Work », rapport réalisé par ManpowerGroup et publié le 20 janvier 2016, p. 6.

109 Consultez la page <http://www.mobilite-entreprise.be/modes-de-d%C3%A9placement/mobilit%C3%A9-%C3%A9vit%C3%A9>.

110 <http://www.mobilite-entreprise.be/modes-de-d%C3%A9placement/mobilit%C3%A9-%C3%A9vit%C3%A9> ainsi que la CCT n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail et plus précisément ses articles 5-13.

111 Pour plus d'informations et pour une inscription, consultez le site : <http://www.mobilite-entreprise.be/agenda/formation-des-mobility-managers>

La mise en place des NFOT au sein des entreprises sera bénéfique à plus d'un titre :

- Elles permettent une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée des travailleurs ;
- Elles réduisent les différences hommes-femmes sur le marché du travail ;
- Elles instaurent un climat de confiance entre employeur et employé ;
- Elles responsabilisent et remotivent ainsi les salariés ;
- Elles permettent une meilleure reprise du travail pour les personnes en incapacité de longue durée ;
- ...

6.1.4. Conclusion

Les incapacités non professionnelles, qu'elles soient de longue ou de courte durée, posent un réel problème, tant à la collectivité qu'aux entreprises. Leur augmentation constante depuis 10 ans, principalement auprès des salariés de 55 ans et plus, est à prendre au sérieux. Il est important de pouvoir y remédier par des mesures de remise au travail, mais aussi en mettant en place et en favorisant des mesures préventives comme celles financées par le Fonds de l'Expérience Professionnelle, la mise en valeur de l'expérience des travailleurs âgés et le partage intergénérationnel de savoirs via le tutorat ou encore, par l'instauration d'une certaine flexibilité et d'une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle des salariés dans l'organisation de leur travail.

Cette nouvelle organisation du travail implique une réflexion approfondie sur le mode de fonctionnement de l'entreprise, en particulier sur le plan managérial et opérationnel, en privilégiant la réalisation des objectifs (culture des résultats) et en abandonnant des schémas traditionnels tels que les 5 jours de 8 heures à horaires fixes, dans un lieu de travail unique immuable et parfois éloigné du domicile du travailleur (cf. les problèmes de mobilité), sous l'autorité et le contrôle visuel direct et constant d'un responsable hiérarchique,...

Les Gouvernements et les entreprises en prennent conscience. Il est primordial de continuer dans cette voie en favorisant la mise en place de mesures innovantes au sein des entreprises. Cette mise en place ne pourra se faire sans l'intervention de politiques d'aides aux entreprises, aussi bien dans la sensibilisation, l'information, mais aussi dans le financement. Il faut ainsi prévoir des incitants financiers simples, automatiques et attrayants et poursuivre la diminution du coût du travail, qui est particulièrement élevé en Belgique (malgré le Tax-Shift) et de ce fait, néfaste pour la productivité et la compétitivité des entreprises. Instaurer des mécanismes soucieux des intérêts des entreprises et de leurs travailleurs permettra aux unes de rester compétitives et d'augmenter le taux d'emploi en Belgique, en particulier celui des seniors, et aux autres, de sépanouir dans leur travail.

6.2. Les accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail

En consultant le tableau de la répartition des présences et des absences au travail sur dix ans (p.19 de l'étude 2014-2015), on constate que les accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail sont en diminution quasi constante depuis 2005. En termes de jours, on passe d'une moyenne d'un peu moins de deux jours d'absence pour cette raison à un peu plus d'un jour sur une année de 260 jours prestables. Les accidents de travail ont donc diminué d'un bon tiers.

Pour la période 2014-2015, on constate également que ce type d'absence touche particulièrement les ouvriers masculins et que le taux d'absence pour accidents de travail augmente avec l'âge. Lorsque l'on observe les données par secteur, on remarque que les deux secteurs les plus touchés sont les transports et la construction. Enfin, on remarque que ce sont les entreprises de 100 salariés et plus qui

enregistrent le plus faible taux d'absences dues à des accidents du travail ou survenus sur le chemin du travail (0,42% en comparaison, par exemple, aux entreprises comprenant de 50 à 99 salariés qui enregistrent un taux de 0,60%).

6.2.1. Base légale

- Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, version mise à jour au 26/11/2015 (M.B., 24/04/1971).
- Arrêté royal du 21 décembre 1971 portant exécution de certaines dispositions de la loi du 10 avril 1971, version mise à jour au 9/10/2015 (M.B., 28/12/1971).
- Conventions collectives de travail n°12bis et 13bis du 26 février 1979 conclues au sein du Conseil National du Travail, rendues obligatoires par arrêtés royaux du 23 mars 1979 (M.B., 24/04/1979).
- Arrêté royal du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail (M.B., 02/04/2003).

6.2.2. Quelques notions

La loi du 10 avril 1971 définit l'accident du travail comme « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion. Est également considéré comme accident du travail, l'accident subi par le travailleur en dehors du cours de l'exécution de son contrat, mais qui est causé par un tiers du fait de l'exécution du contrat »¹¹². Le législateur assimile également à un accident du travail, l'accident survenu sur le chemin du travail, qui s'entend « du trajet normal que le travailleur doit parcourir pour se rendre de sa résidence au lieu de l'exécution du travail, et inversement »¹¹³.

Afin de couvrir ces risques, l'employeur est tenu de souscrire une **assurance-loi**¹¹⁴. « L'assureur aura alors pour mission de couvrir, dans certaines limites, la réparation du préjudice subi par le travailleur »¹¹⁵. Par contre, il faudra souscrire à une assurance « Responsabilité civile » pour tout dommage matériel ou moral commis dans le cadre de l'activité professionnelle.

L'article 50 de la Loi de 1971 prévoit que si l'entreprise n'a pas souscrit d'assurance-loi, elle doit être affiliée au **Fonds des accidents du travail**. Il est cependant important de préciser que ce Fonds n'a pas une mission d'assureur, il ne dispense pas l'employeur de son obligation de souscrire à l'assurance-loi et il récupérera auprès de ce dernier les sommes versées à la victime d'un accident du travail¹¹⁶, non couvert par une assurance-loi auprès d'un assureur agréé.

En effet, à la suite d'un accident du travail, le salarié a le droit de percevoir des **indemnités d'incapacité de travail** qui peuvent être à charge de l'employeur ou de l'organisme assureur¹¹⁷. Très brièvement :

- Lorsque le salarié accidenté est un **ouvrier**, l'employeur prend en charge les **7 premiers jours** civils d'incapacité, à hauteur de 100% de la rémunération normale et se verra ensuite remboursé par l'assureur à hauteur de 90% du salaire quotidien moyen brut plafonné de l'ouvrier. Du **8^e au 30^e jour** civil d'incapacité, « l'employeur paie à titre d'avance le montant imposable du salaire normal »¹¹⁸, c'est-à-dire 85,88% du salaire brut plafonné sans retenir les cotisations sociales personnelles de l'ouvrier, ni payer de cotisations patronales de sécurité sociale. L'assureur, quant à lui, verse des indemnités journalières à l'employeur. Enfin, après le 30^e jour civil d'incapacité, « le travailleur a

112 Art. 7 de la Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, version mise à jour au 26 novembre 2015 (M.B., 24/04/1971).

113 Art. 8 de la Loi du 10 avril 1971.

114 Art. 49 de la Loi du 10 avril 1971.

115 F. VERBRUGGE, op.cit., p. 48.

116 F. VERBRUGGE, ibidem, p. 48 ; Art. 58 et 60 de la Loi du 10 avril 1971.

117 F. VERBRUGGE, ibidem, pp. 51 et 52.

118 F. VERBRUGGE, ibidem, p. 52.

droit directement à charge de l'assureur-loi aux indemnités journalières à concurrence de 90% de sa rémunération quotidienne moyenne»¹¹⁹. Cette dernière est cependant limitée à un plafond indexé annuellement.

- Lorsqu'il s'agit d'un **employé**, il faut distinguer l'employé **engagé pour une durée de moins de 3 mois ou de 3 mois et plus**. Dans le premier cas de figure, le régime d'indemnisation est le même que pour les ouvriers (exception faite qu'entre le 8^e et 30^e jour, le montant remboursé s'élève à 86,93% de la rémunération brute normale). Dans le second cas de figure, l'employeur paiera la rémunération normale de son salarié pendant les 30 premiers jours calendrier et recevra de son assureur-loi 90% de la rémunération quotidienne moyenne brute plafonnée dudit salarié. Après le 30^e jour, l'employeur n'intervient plus et « l'employé est directement pris en charge par l'organisme assureur »¹²⁰.

Les accidents du travail ou survenus sur le chemin du travail sont coûteux pour l'employeur, sans parler des difficultés d'organisation du travail lorsqu'un salarié ne peut occuper ses fonctions. En effet, « outre les implications directes pour la victime, les accidents du travail engendrent des coûts qui sont la plupart du temps sous-estimés; tant d'un point de vue économique que physique ou moral »¹²¹. Il est dans l'intérêt de l'employeur de tout mettre en œuvre pour éviter ces accidents.

Très logiquement, il est également dans l'intérêt du travailleur de respecter les consignes de sécurité imposées par la loi ou par son employeur.

6.2.3. Fonds des accidents du travail (FAT)

Comme pour les incapacités de droit commun de longue durée, il est important de mettre en place des politiques de **prévention** des accidents du travail. À ce sujet, il est intéressant de noter que, parmi ses missions, le Fonds des accidents du travail veille à « organiser une politique de prévention tout en remplissant notamment un rôle de coordination, d'avis et de stimulation »¹²². Le Fonds est également chargé de créer une banque de données reprenant les accidents du travail déclarés et leur règlement¹²³.

Chaque année, le FAT publie un **rapport statistique** des accidents du travail dans le secteur privé. Le rapport 2014, publié en juillet 2015, est positif étant donné que l'on enregistre une **diminution** de 4,4% des accidents sur le lieu du travail et de 13,1% sur le chemin du travail¹²⁴. On enregistre ainsi un nombre global de 141.865 accidents du travail en Belgique, se répartissant comme suit : 121.195 accidents survenus sur le lieu du travail (contre 126.726 en 2013) et 20.670 accidents sur le chemin du travail (contre 23.793 en 2013)¹²⁵.

Selon la Ministre des Affaires Sociales Maggie De Block (Open VLD), « la baisse du nombre d'accidents sur le lieu de travail est la conséquence des mesures de prévention et des initiatives efficaces prises par les entreprises et les services publics comme le Fonds des accidents du travail »¹²⁶. La baisse du nombre d'accidents sur le chemin du travail est quant à elle expliquée par l'hiver particulièrement doux.

Le constat est positif pour les entreprises : les efforts sont clairement fournis afin d'éviter les accidents sur le lieu de travail. Elles sont aidées dans leurs démarches, notamment par le FAT qui établit des fiches sectorielles permettant « de se faire une idée de l'ampleur et de la nature du risque d'accidents

119 F. VERBRUGGE, *ibidem*, p. 52.

120 F. VERBRUGGE, *ibidem*, p. 52.

121 Dossier CNAC de 2013, n° 137, p. 35, disponible sur le site http://cnac.constructiv.be/fr/Infos_bien-etre/Publications/Chercher/Detail.aspx?id=%7BC166C280-0444-4FFA-9A0A-C488728A5678%7D

122 Art. 58.11° de la Loi du 10 avril 1971.

123 Art. 58.12° de la Loi du 10 avril 1971.

124 Rapport statistique des accidents du travail de 2014 – Secteur privé du Fonds des Accidents du travail, publié en juillet 2015 et disponible sur le site <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-privé/statistiques/rapport-annuel-statistique>

125 Communiqué de presse de 1er septembre 2015 « Les accidents du travail en baisse de 5,7% dans le secteur privé en 2014 », disponible sur le site <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-privé/statistiques/rapport-annuel-statistique>

126 Communiqué de presse de 1er septembre 2015, *ibidem*, <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-privé/statistiques/rapport-annuel-statistique>

du travail dans les secteurs et de l'évolution de ce risque au cours des 5 dernières années »¹²⁷. Les secteurs ne manquent d'ailleurs pas de communiquer à leurs entreprises ces fiches sectorielles. Pour ne citer que cet exemple, le Comité National d'Action pour la sécurité et l'hygiène dans la Construction a publié en 2013 un dossier entier consacré aux accidents du travail dans ce secteur¹²⁸. On y retrouve la réglementation sur les accidents du travail, l'analyse de ces accidents et leurs conséquences ainsi que leurs coûts et des conseils concernant la prévention des accidents du travail.

Concernant les accidents survenus sur le chemin du travail, le rapport précise que leur baisse est la conséquence d'un hiver doux. Leur diminution est évidemment une nouvelle à accueillir positivement. Cependant, on ne peut pas toujours compter sur les conditions climatiques pour permettre aux travailleurs de se rendre sur leur lieu de travail en toute sécurité. Il est donc important d'assurer un réseau routier de qualité et moins encombré. Plus encore, la question est en lien direct avec la mobilité et l'utilisation de modes de transports durables. Nous nous pencherons donc très brièvement sur le Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail du SPF Mobilité et Transports.

6.2.4. Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail 2014 du SPF Mobilité et Transports

Depuis 2005, les entreprises occupant plus de 100 travailleurs doivent communiquer tous les trois ans au conseil d'entreprise « l'état des déplacements des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail »¹²⁹. Ce sont ces données qui permettent au SPF Mobilité et Transports d'établir un rapport qui a pour objectifs¹³⁰ :

- de constater les politiques de mobilité mises en place par les entreprises ;
- d'encourager et d'aider les employeurs à favoriser l'utilisation par leurs travailleurs des modes de transports durables.

Une fois de plus, la mobilité et les nouvelles façons d'organiser le travail peuvent apporter une solution aux problèmes des absences au travail. En effet, en améliorant la mobilité de ses travailleurs par la mise en place de plans de mobilité, l'entreprise peut diminuer les absences liées à des retards ou des accidents survenus sur le chemin du travail.

Le rapport souligne d'ailleurs qu'« en 10 ans, on peut constater que les initiatives prises par les employeurs pour améliorer la mobilité de leurs travailleurs se sont multipliées »¹³¹. Les mesures prises par les employeurs pour encourager les déplacements en vélo (indemnité vélo, abris couverts, vestiaire pour se changer, ...) ou en covoiturage ont augmenté, ainsi que le nombre de « conseillers en mobilité », de formations, de conférences sur la mobilité, etc. Les employeurs font également bénéficier à leurs travailleurs d'abonnements gratuits pour les transports en commun et diffusent de l'information. Certains prennent même contact directement avec les sociétés de transport public pour dégager des solutions adaptées à leur situation (par exemple, via une desserte par les transports en commun dans les zonings). D'autres proposent des aménagements d'horaires de travail à leur personnel. Le rapport précise également que « la tendance des employeurs à proposer de plus en plus de flexibilité a des effets positifs au niveau de la congestion puisque tous les travailleurs ne sont plus nécessairement tenus de se déplacer à la même heure »¹³². Il est tout de même précisé que l'organisation des horaires et du télétravail dépend du type de travail à effectuer et du secteur.

127 Communiqué de presse de 1er septembre 2015, ibidem, <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-prive/statistiques/rapport-annuel-statistique> ; Retrouvez ces fiches sur le site <http://www.fat.fgov.be/fr/professionnel/secteur-prive/statistiques/fiches-sectorielles>.

128 Voyez le dossier CNAC de 2013, n° 137 disponible sur le site http://cnac.constructiv.be/fr/Infos_bien-etre/Publications/Chercher/Detail.aspx?id=%7BC166C280-0444-4FFA-9A0A-C488728A5678%7D.

129 Art. 15 (l) de la Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, mise à jour au 30 décembre 2015 (M.B., 27/09/1948).

130 Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail 2014 du SPF Mobilité et Transports, publié en janvier 2016 et disponible sur le site http://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail.

131 Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail 2014 du SPF Mobilité et Transports, publié en janvier 2016 et disponible sur le site http://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail, p. 26.

132 Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail 2014 du SPF Mobilité et Transports, publié en janvier 2016 et disponible sur le site http://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/domicile_travail, p. 35.

6.2.5. Conclusion

La diminution quasiment constante des accidents du travail n'aurait pas été possible sans les efforts réalisés au sein des entreprises, qu'ils soient au niveau de la prévention, de l'instauration de règles de sécurité, mais aussi en améliorant constamment leur politique de mobilité. Il est important que les politiques publiques soutiennent les entreprises et les encouragent, en veillant, notamment, à augmenter la qualité du réseau routier et des transports publics.

6.3. Le crédit-temps

La présente étude a permis de constater l'évolution particulière du taux d'absentéisme pour cause de crédit-temps. En effet, de 2005 à 2012, le taux d'absence pour cette raison est en perpétuelle augmentation, passant de 1,45% pour la période 2005-2006 à 2,06% en 2011-2012, soit une moyenne de 4 à 5 jours sur un total de 260 jours ouvrables par année. Par contre, depuis 2012, cette cause d'absence ne cesse de diminuer, passant ainsi de 2,06% en 2011-2012 à 1,84% pour 2014-2015.

Il a également été mentionné dans l'étude que cette diminution de l'utilisation du crédit-temps est due aux mesures prises successivement par le Gouvernement Di Rupo, puis Michel I instaurant des conditions d'accès plus strictes à partir de 2012 (conditions d'ancienneté, d'âge et de carrière augmentées, durées autorisées plus courtes, cotisations patronales plus élevées). Nous avons également pu constater que le crédit-temps était principalement utilisé par les travailleurs âgés de plus de 55 ans, avec un taux d'absence de 5,76% pour cette tranche d'âge en 2014-2015 (il s'agit en effet de la deuxième cause d'absence hors congés légaux pour cette tranche d'âge) contre 0,14% pour les moins de 25 ans (en lien avec les conditions d'accès à cette mesure), 1,41% pour les 25-44 ans et 1,09% pour les salariés âgés de 45 à 54 ans.

Enfin, nous avons également pu constater que l'utilisation du crédit-temps augmente avec la taille de l'entreprise. Ce phénomène s'explique par le fait qu'au sein des grandes entreprises, le crédit-temps constitue un réel outil de gestion du personnel alors que dans les PME, il est davantage privilégié pour rencontrer les préoccupations individuelles propres aux salariés (situation familiale).

Nous souhaitons préciser que récemment, les médias ont souligné la forte augmentation des demandes de crédit-temps (plus de 143.000 bénéficiaires ont été enregistrés par l'ONEM en 2015)¹³³. Cette augmentation est due, nous le verrons, à un bouleversement dans les conditions d'octroi des indemnités ONEM, en vigueur au 1er janvier 2016. Beaucoup de salariés ont donc préféré anticiper leur crédit-temps en 2015. Cette augmentation ne se remarque pas encore dans les schémas de l'étude étant donné qu'elle ne couvre que le premier semestre 2015 et que l'augmentation du nombre de crédits-temps a principalement eu lieu à la fin du second trimestre de la même année, avant d'enregistrer une baisse de près de 40% en janvier 2016¹³⁴.

6.3.1. Quelques notions

Le présent chapitre ne vise pas à donner une vision exhaustive du crédit-temps, mais bien à comprendre, globalement, son fonctionnement¹³⁵.

133 « Les Belges raffolent de plus en plus du crédit-temps », L'Echo du vendredi 26 février 2016 ; « Le nombre de crédit temps a explosé en 2015 », La Meuse du jeudi 25 février 2016.

134 « Après le pic de 2015, le crédit-temps recule nettement en 2016 », La Libre du vendredi 26 février 2016, disponible sur le site <http://www.lalibre.be/economie/libre-entreprise/apres-le-pic-de-2015-le-credit-temps-recule-nettement-en-2016-56cf4c083570e6ca6ad7eb9a>

135 Pour plus de renseignements, veuillez consulter :

- F. VERBRUGGE, op.cit., pp. 457 et suivantes.
- Les feuilles info de l'ONEM, notamment les feuilles T139 concernant les réglementations applicables, T150 sur la nouvelle réglementation, T151 expliquant le régime du crédit-temps fin de carrière et la T157 sur les règles de calcul des durées du crédit-temps sans motif et avec motif. Enfin, à titre de comparaison, il peut être intéressant de consulter les feuilles info T 138 et T141 concernant l'ancienne législation.

6.3.1.1. Base légale

La matière du crédit-temps trouve sa genèse dans la Convention Collective de Travail n°77 conclue au sein du Conseil National du Travail le 14 février 2001 (maintes fois modifiée par la suite) et les mesures permettant de lui donner effet sont quant à elles contenues dans la **loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie**¹³⁶ et un **arrêté royal d'exécution du 12 décembre 2001**¹³⁷.

Après dix ans d'un régime crédit-temps trop généreux et trop coûteux pour la collectivité, le Gouvernement Di Rupo a remis le crédit-temps sur la table des négociations qui ont finalement abouti à une nouvelle convention collective, la **CCT 103** conclue au sein du Conseil National du Travail le 27 juin 2012¹³⁸.

6.3.1.2. Régimes

Le crédit-temps succède au régime de **l'interruption de carrière** instauré en 1985. Il vise à permettre aux travailleurs du secteur privé de mieux concilier vie privée et professionnelle en leur reconnaissant le droit de suspendre ou de réduire leur activité professionnelle temporairement, avec la garantie de retrouver leur emploi à la suite de cette période de suspension totale ou partielle de leur contrat de travail et durant laquelle ils bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement.

La CCT 103 a modifié la structure de ce système qui se décline actuellement en **trois régimes distincts, autonomes et cumulables** :

- Le crédit-temps « **sans motif** »¹³⁹ : l'article 3 de la CCT 103 vise ici la suspension totale des prestations ou une réduction du temps de travail à mi-temps ou d'1/5^e temps et ce, pendant une **période maximale de 12 mois** en cas de suspension à temps plein (soit 24 mois à mi-temps ou 60 mois dans un régime 4/5^e temps). Précisons également que deux conditions viennent s'ajouter à l'octroi de ce droit : compter au moins **2 ans d'ancienneté** auprès de l'employeur et au **minimum 5 ans de carrière professionnelle en tant que salarié**.
- Le crédit-temps « **avec motif** »¹⁴⁰ : l'article 4 de la CCT 103 vise également la suspension totale des prestations ou une réduction du temps de travail à mi-temps ou d'1/5^e temps pendant une période maximale variant de **36 à 48 mois** quel que soit le régime de travail adopté (suspension complète, mi-temps ou 1/5^e temps). L'octroi du crédit-temps avec motif est également conditionné. Il faut en effet pouvoir justifier de **2 ans d'ancienneté** auprès de l'employeur et le **motif** invoqué doit exister au moment de la prise en cours du crédit-temps. Les motifs varient en fonction de la période d'interruption demandée. Lorsqu'il s'agit d'une période de suspension de **36 mois**¹⁴¹, les motifs sont les suivants :
 - Prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans ;
 - Dispenser des soins palliatifs ;
 - Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - Suivre une formation reconnue dans le cadre du dispositif crédit-temps.

136 Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, (M.B., 15/09/2001).

137 Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, version mise à jour au 6 février 2015 (M.B., 18/12/2001).

138 Convention collective de travail n°103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, version mise à jour au 15/07/2015, (M.B., 31/08/2012).

139 Voyez l'article 3 de la CCT 103 visant le « droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e sans motif ».

140 Voyez l'article 4 de la CCT 103 visant le « droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e avec motif ».

141 Précisons qu'une condition s'ajoute lorsque la demande de crédit-temps concerne une suspension de 36 mois uniquement : il faut que la possibilité soit prévue par une convention collective sectorielle ou d'entreprise.

Lorsqu'il s'agit de l'octroi d'une période de suspension de **48 mois**, les motifs invoqués sont :

- Prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans ;
- Assister ou octroyer des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage.

- Le crédit-temps « **fin de carrière** »¹⁴² : les articles 8 et suivants de la CCT 103 visent précisément les travailleurs âgés de 55 ans et plus et leur permettent de réduire leur prestations de travail à **mi-temps ou d'1/5e temps et ce, sans durée maximale** (c'est-à-dire jusqu'à l'âge de la pension). Les conditions d'octroi sont les suivantes : être âgé de **55 ans au moins**, justifier d'une **ancienneté de minimum 24 mois** auprès de l'employeur ainsi que d'une **carrière d'au moins 25 ans en tant que salarié**. Précisons enfin que la condition d'âge est abaissée à 50 ans en cas de :
 - Métier lourd ;
 - Carrière professionnelle de 28 ans (si cette possibilité a été explicitement prévue dans une convention collective sectorielle) ;
 - Entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration au moment de la prise de cours de crédit-temps « fin de carrière ».

Ce droit d'interrompre totalement ou partiellement ses prestations de travail peut se voir accompagner d'un droit à des **allocations d'interruption** obtenues auprès de l'ONEM dont les conditions et la procédure d'octroi ainsi que les montants sont fixés par l'arrêté royal du 12 décembre 2001 qui a été profondément modifié à partir du 1er janvier 2015 par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (M.B., 31/12/2014).

Le crédit-temps a donc un coût direct pour la collectivité (via les allocations ONEM), mais aussi pour l'entreprise (réorganisation du travail, formalités administratives chronophages, éventuelles indemnités complémentaires, etc.) ainsi que pour les travailleurs dont la rémunération est réduite proportionnellement à leur absence pour crédit-temps et qui n'est compensée que partiellement ou pas du tout par l'ONEM.

6.3.2. Réformes

Avant même que le Gouvernement Di Rupo n'entame les négociations en 2011, l'Union Wallonne des Entreprises et Partena avaient consacré un Focus sur les enjeux d'une réforme des interruptions de carrière et des congés particuliers¹⁴³.

Ce Focus a été l'occasion de rappeler qu'il existe différents mécanismes permettant aux travailleurs d'interrompre leurs prestations de travail afin de mieux concilier vie privée et professionnelle. Il peut s'agir du crédit-temps, mais également de congés thématiques, de circonstances ou pour raisons impérieuses. Ces mécanismes sont régis par différentes sources légales et sont en constante évolution, ce qui rend le **paysage complexe** aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs. Leur raison d'être et leurs bienfaits (améliorer la qualité de vie des salariés dans et en dehors de l'entreprise, outil de gestion des ressources humaines pour les entreprises, élément d'attractivité afin de les différencier de leurs concurrents, etc.) ne sont pas à remettre en cause. Cependant, il existe également des **risques** de chevauchement et de cumul de ces mécanismes ayant pour conséquence qu'une personne multipliant le recours à ces interruptions de prestations risque de voir ses compétences diminuées par le fait qu'elle est restée inactive trop longtemps.

¹⁴² Voyez les articles 8 et suivants de la CCT 103 visant le « droit des travailleurs âgés aux emplois de fin de carrière ».

¹⁴³ Etude Partena et UWE sur les absences au travail 2008-2009, Focus « Les interruptions de carrière et les congés particuliers : les enjeux d'une réforme ».

C'est pourquoi, l'UWE et Partena se prononçaient déjà sur l'importance d'une **réforme structurelle** de l'ensemble de ces congés « afin de simplifier et d'harmoniser la législation en la matière », et axée sur :

- La simplification de l'ensemble de ces mesures ;
- Une analyse d'impact ;
- Une cohérence entre les mesures existantes afin d'éviter cumuls et chevauchements ;
- La prise en considération des besoins et des attentes des travailleurs et des employeurs ;
- Un droit d'initiative pour les partenaires sociaux ;
- Une communication globale, simple et transparente sur ces congés (site web) ;
- La nécessité d'éviter la régionalisation de ces mesures ;
- La transposition en Belgique des bonnes pratiques existant dans d'autres pays ;
- ...

Les mesures prises par le **Gouvernement Di Rupo** dans le cadre du crédit-temps visaient surtout à limiter les situations pour lesquelles un travailleur pouvait bénéficier des allocations d'interruption octroyées par l'ONEm.

Le **Gouvernement Michel I** a également placé le crédit-temps au cœur de ses préoccupations. L'Accord de Gouvernement précise ainsi son intention de :

- Dresser un inventaire « des différences entre le crédit-temps et l'interruption de carrière des secteurs privé, public et non-marchand »¹⁴⁴ afin d'harmoniser ces différents régimes ;
- Supprimer l'allocation payée par l'ONEm pour crédit-temps et interruption de carrière sans motif (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 lorsque la demande prend cours après le 31 décembre 2014), mais elle subsiste pour le crédit-temps avec motif ainsi que pour le crédit-temps « fin de carrière » ;
- Porter la limite d'âge de 55 ans à 60 ans du crédit-temps « fin de carrière » en ce qui concerne l'octroi de l'allocation versée par l'ONEm (en vigueur depuis le 1er janvier 2015) ;
- Porter la limite d'âge de 50 ans à 55 ans en ce qui concerne l'octroi de l'allocation versée par l'ONEm si le travailleur exerce un métier lourd (moyennant le respect de conditions très strictes), est occupé dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté au moment de la prise de cours du crédit-temps « fin de carrière » ou comptabilise 35 ans de carrière au moment de l'avertissement écrit à l'employeur (en vigueur depuis le 1.1.2015, sous réserve de dispositions légales visant à relever progressivement l'âge de 55 ans à 60 ans) ;
- Maintenir, tout en les renforçant, les motifs et les conditions de carrière en ce qui concerne les congés thématiques, le crédit-temps et l'interruption de carrière motivés.

Dans le prolongement de l'Accord de Gouvernement, K. Peeters, Ministre fédéral de l'Emploi a organisé en 2015 deux tables rondes (en juin et en novembre) sur le « Travail faisable – Agilité dans l'Emploi » qui vise à moderniser le droit du travail dans plusieurs domaines essentiels qui impactent fortement les relations et les modalités de fonctionnement des entreprises et de leurs travailleurs. Parmi les projets soumis aux interlocuteurs sociaux et autres stakeholders, la proposition de créer un « compte-carrière » permettant « aux travailleurs d'accumuler des congés et/ou de convertir une rémunération en vacances supplémentaires »¹⁴⁵ intégrerait également le crédit-temps, l'interruption de carrière et tous les systèmes similaires.

Il semblerait qu'il s'agisse là d'un premier pas vers la réforme souhaitée par l'UWE et Partena depuis déjà 7 ans. La FEB n'a pas manqué de rappeler, lors d'une interview du 22 février 2016, l'importance d'une réflexion sur la simplification des systèmes de congé¹⁴⁶.

144 Accord de Gouvernement du 10 octobre 2014, p. 12.

145 Accord de Gouvernement du 10 octobre 2014, p. 11.

146 Pieter Timmermans y rappelle également la multitude de ces systèmes (24 à l'heure actuelle) et des propositions pour les modifier (une dizaine).

6.3.3. Conclusion

Le compte-carrière proposé par le Gouvernement Michel I sera, nous l'espérons, une bonne façon pour les salariés d'organiser l'équilibre qui leur convient entre vie professionnelle et vie privée. Il peut également servir de mesure de maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail et éviter ainsi, par exemple, les absences pour incapacités non professionnelles de longue ou de courte durée.

Pour ce faire, nous le rappelons une fois de plus, il est important que les mesures prises le soient en concertation avec les partenaires sociaux dans une perspective d'**équilibre** entre les intérêts des employeurs et des travailleurs et de **simplification**. Cette simplification permettra à l'ensemble des acteurs du monde de travail de comprendre les enjeux et les possibilités qui s'offrent à eux afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle tout en respectant les nécessités de fonctionnement des entreprises. A cet égard, les résultats des négociations entre les interlocuteurs sociaux et les Autorités sur le « Travail faisable – Agilité dans l'Emploi » devraient idéalement rencontrer cet objectif (voir également infra les conclusions générales du Focus).

Il sera important également d'organiser une **réforme globale**, difficulté supplémentaire en raison des compétences transférées dans le cadre de la 6e Réforme de l'Etat. Pour ne citer que cet exemple, primordial selon nous, l'arrêté royal du 12 décembre 2001 sur le crédit-temps précise que « le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption, entame une activité rémunérée (...) »¹⁴⁷. Toutefois, n'est pas considérée comme activité rémunérée « l'accompagnement ou le **tutorat**¹⁴⁸ de nouveaux travailleurs »¹⁴⁹. La référence au tutorat est intéressante étant donné que nous l'avons justement envisagé comme un moyen de maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail et un outil de gestion des ressources humaines permettant la valorisation de l'expérience de ces travailleurs et le partage intergénérationnel de savoirs. Cependant, dans le cadre de l'arrêté royal de 2001, « il faut entendre par nouveau travailleur, le travailleur engagé dans les liens d'un contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pendant les douze mois calculés de date à date qui suivent le jour de l'entrée en service »¹⁵⁰, ce qui exclut de facto le tutorat dans le cadre de la formation en alternance par exemple puisque les apprenants ne sont pas des travailleurs salariés vu leur statut hybride. Il va sans dire que cette exclusion est regrettable et que nous ne pouvons qu'encourager les Gouvernements fédéraux et régionaux à travailler **conjointement** à l'optimisation du tutorat.

6.4. Les grèves

La période 2014-2015 a vu le taux d'absence pour cause de grève octupler par rapport à la période précédente. Sur l'ensemble des dix périodes étudiées, on aura donc pu constater deux grands pics du taux d'absence pour cette raison : un en 2005-2006 dû aux grèves d'octobre 2005 qui visaient le Pacte de solidarité entre les générations, et un en 2014-2015 dû aux mouvements de grèves concernant les mesures du Gouvernement Michel I. L'étude a également permis de constater que les grèves touchaient dans une plus large mesure les ouvriers dans la tranche d'âge de 45 à 54 ans et principalement dans le secteur de l'industrie manufacturière.

147 Art. 8§1 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, version mise à jour au 6 février 2015 (M.B., 18/12/2001).

148 Art. 8§1 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système de crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, version mise à jour au 6 février 2015 (M.B., 18/12/2001).

149 Mis en évidence par nous.

150 Art. 8§2 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001.

Les grèves survenues dans la période 2014-2015 et celles qui ont suivi ont fait couler beaucoup d'encre, entre autres, en raison des nombreux débordements qui ont été constatés. Cette situation a conduit le monde politique à se pencher sur la question et à revenir sur des **débats importants** tels que la question de la personnalité juridique des syndicats, le droit de grève et le droit ou la liberté de travailler, l'assurance d'un service public minimum garanti en cas de grève (pour les chemins de fer par exemple), etc.

6.4.1. Le coût des grèves

La question du coût de ces grèves revient de façon récurrente également. Les grèves coûtent en effet à l'ensemble de la population, à commencer par les travailleurs eux-mêmes. En effet, en cas de grève, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer ni ses travailleurs grévistes, ni ceux qui ne peuvent se rendre sur le lieu de travail à cause de cette grève¹⁵¹. Toutefois, les travailleurs grévistes et syndiqués recevront une indemnité journalière de grève de la part de leur organisation syndicale et ceux qui ne participent pas à la grève, mais qui ne peuvent (continuer à) travailler à cause d'une grève « auront droit aux allocations de chômage pour autant que le comité de gestion de l'ONEm en approuve l'octroi »¹⁵².

Les mouvements de grève coûtent donc à la **collectivité** lorsque l'ONEm doit verser des allocations de chômage, mais aussi et surtout aux **travailleurs** qui ne sont pas certains de recevoir cette allocation et qui perdent ainsi le bénéfice d'une ou plusieurs journées de salaire. De plus, les travailleurs syndiqués qui recevront une indemnité journalière de grève de leur syndicat paient indirectement cette indemnité via les cotisations qu'ils versent à celui-ci.

Il est évident que la grève a un coût important pour les **employeurs** également. En effet, l'absence des travailleurs à leur poste fait tourner l'entreprise au ralenti, impactant ainsi fortement sa productivité et de facto, sa compétitivité. Sans parler de la très mauvaise image que cela renvoie auprès du public, d'éventuels investisseurs ou de futurs partenaires commerciaux, notamment étrangers.

De plus, certaines grèves ont un **rayonnement** particulièrement fort, par exemple, les grèves des transports en commun. Ainsi, « le travailleur qui ne parvient pas à son lieu de travail (ou qui arrive en retard) en raison du déclenchement imprévu d'une grève des transports publics pourra prétendre, en principe, à une rémunération journalière complète »¹⁵³ et ce, à charge de son employeur. Par ailleurs une grève menée dans un secteur particulièrement névralgique (par exemple les transports en commun) peut paralyser des pans entiers de notre économie, en ce compris des travailleurs et des entreprises qui sont étrangers aux motifs invoqués à l'appui du mot d'ordre syndical.

Il est très difficile d'évaluer précisément le coût d'un jour de grève. La FEB a toutefois tenté l'exercice lors des grèves de la SNCB de janvier 2016. Ainsi, elle estime le préjudice économique entre 38 et 42 millions d'euros par jour¹⁵⁴. Elle détaille son calcul comme suit :

- 16 millions d'euros en raison de l'allongement de la durée du temps de trajet et des embouteillages découlant d'un plus grand nombre de voitures sur les routes (estimant que 40% des navetteurs ont opté pour la voiture pour se rendre sur leur lieu de travail, allongeant ainsi les embouteillages de 50%) ;
- 2 millions d'euros en raison des retards importants dans le domaine du transport des marchandises ;
- 14 millions d'euros si l'on considère que 15% des navetteurs n'ont pas pu se rendre au travail ;
- 2 millions d'euros pour les 15% de navetteurs qui auront quand même pu se déplacer en train, mais qui ont accusé un retard moyen d'une heure par rapport à leur temps de parcours habituel ;

151 F. VERBRUGGE, op. cit., p. 129.

152 F. VERBRUGGE, ibidem, p. 129.

153 F. VERBRUGGE, ibidem, p. 130.

154 Communiqué de presse du 6 janvier 2016 disponible sur le site

<http://vbo-feb.be/fr-be/News--Media/Communiqués-de-presse-/La-FEB-estime-le-préjudice-économique-lie-a-la-grève-a-environ-40-millions-EUR/> .

- 4 à 8 millions d'euros reprenant les différents coûts économiques difficiles à chiffrer (« le manque à gagner des entreprises qui voient leur production diminuer car de nombreux travailleurs arrivent en retard au travail ou sont dans l'incapacité de s'y rendre, le retard encouru par le transport ferroviaire de fret, la paralysie des liaisons ferroviaires internationales, etc. »¹⁵⁵).

On constate donc l'importance du coût d'un jour de grève dans le seul secteur des transports par train pour l'ensemble de la population et de l'économie belge.

6.4.2. Les limites du droit de grève

Le droit de grève n'est pas sans limite. Sans entrer dans les détails, il est important de rappeler que le droit de grève n'est pas absolu et qu'il ne peut entraver la libre circulation des personnes ou porter atteinte au droit de propriété par exemple. De plus, le blocage de la voie publique est une infraction pénale pouvant engendrer une amende ou une peine de prison. Syndicats et grévistes se doivent de respecter l'état de droit durant leurs actions.

Il existe peu de législation en la matière en droit belge. Citons, à titre d'exemple, la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix et la loi du 11 juillet 1990 portant approbation de la Charte sociale européenne et de l'annexe, faites à Turin le 18 octobre 1961. Il est possible de consulter la jurisprudence des cours et tribunaux belges en la matière et il existe également une *Gentlemen's agreement* datant de 2002.

Les conditions de déclenchement des grèves dans le secteur privé sont quant à elles prévues par des conventions collectives de travail conclues au sein des commissions paritaires ou parfois au plan de l'entreprise. Généralement l'action de grève doit faire l'objet d'un préavis adressé par lettre recommandée au président de la commission ou sous-commission paritaire ou à l'employeur. Une période de préavis doit également être respectée¹⁵⁶.

À la suite des débordements survenus lors des grèves d'octobre 2015, le Groupe des dix s'est penché sur le droit de grève, les règles et procédures à appliquer, ainsi que sur les droits et devoirs des travailleurs et des employeurs. À l'heure actuelle, aucun accord n'a pu être trouvé.

6.4.3. Conclusion

Au vu du coût des grèves et de leur caractère contre-productif, il est urgent qu'un accord, retranscrit dans un acte législatif contraignant pour toutes les parties, puisse être trouvé entre les partenaires sociaux sur l'organisation des grèves et les droits et devoirs qui en découlent. Il est évident toutefois que nous ne pouvons que préconiser la concertation sociale et le dialogue entre patrons et syndicats, au sein des entreprises et ailleurs, afin de trouver des solutions qui conviennent à chacun et permettre à notre pays de maintenir et développer son économie.

¹⁵⁵ Communiqué de presse du 6 janvier 2016 disponible sur le site <http://vbo-feb.be/fr-be/News--Media/Communiqués-de-presse-/La-FEB-estime-le-prejudice-economique-lie-a-la-greve-a-environ-40-millions-EUR/>.

¹⁵⁶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=518>

6.5. Conclusion du Focus

Ce dixième Focus aura été l'occasion de nous pencher sur l'évolution des absences au travail durant les dix dernières années. En dix ans, de grandes tendances se sont dessinées, influencées par un marché du travail en perpétuelle évolution et par les politiques d'emploi adoptées par nos Gouvernements fédéraux et régionaux qui se sont succédés au cours de cette décade.

Il aura fallu opérer des choix dans les thèmes abordés, chaque motif d'absence pouvant, en soi, faire l'objet d'un Focus à part entière. Cette année, nous avons opté pour quatre causes d'absence ayant, selon nous, connu une évolution particulière. En effet, les incapacités non professionnelles de longue durée n'ont cessé d'augmenter de période en période, ce qui appelle évidemment une réflexion importante sur l'organisation du travail, principalement pour les travailleurs âgés. Les accidents de travail ou survenus sur le chemin du travail ont connu la tendance inverse, ce qui nous a permis de constater, notamment, que les entreprises étaient soucieuses de la sécurité de leurs travailleurs. Avec le crédit-temps, nous avons pu épinglez l'impact des politiques publiques sur les mécanismes d'organisation du travail. Enfin, l'évolution des absences pour cause de grève nous aura donné l'occasion de poursuivre la réflexion sur ce mode de contestation et sur son coût, souvent sous-estimé et impactant bien plus d'acteurs que l'on aurait pu le croire.

Au-delà de ces causes d'absences particulières, Partena et l'UWE souhaitent rappeler que les absences ont un coût, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs ainsi que pour la collectivité. Il est donc primordial que l'ensemble des acteurs concernés tendent à construire conjointement, un marché du travail qui convient à tous et qui pourra soutenir l'économie de notre pays. Pour ce faire, il est évident que nos Gouvernements fédéraux et régionaux, ainsi que les interlocuteurs sociaux, ont un rôle essentiel à jouer afin de faciliter les mesures permettant d'organiser au mieux la formation et le travail, dans le respect des besoins de chacun et pouvant faire face aux défis de demain, comme le vieillissement de la population active, l'emploi des jeunes, la globalisation, la numérisation et la rapidité de l'évolution du monde du travail en général.

Afin d'atteindre cet objectif qui couvre de nombreux aspects de l'environnement socio-économique et du droit du travail, l'Union Wallonne des Entreprises et Partena soutiennent deux initiatives exposées ci-après :

La première initiative concerne la problématique du maintien au travail des travailleurs âgés via le tutorat. Nous l'avons vu, le tutorat permet un partage intergénérationnel des savoirs et des compétences, valorise le travail et l'expérience du salarié plus âgé et permet également une forme d'adaptation de son travail. À l'heure actuelle, le tutorat recouvre plusieurs réalités, auxquelles s'attachent différentes conditions.

On retrouve, entre autres, le tutorat dans le cadre de la formation en alternance, où un tuteur est nécessaire à l'encadrement du jeune, au suivi de son plan de formation, à son intégration dans l'équipe et dans l'entreprise, etc.

Le crédit-adaptation, permettant de couvrir une partie des coûts liés à la formation qualifiante, collective et spécifique aux travailleurs d'une entreprise, fait également référence au tuteur dans son volet tutorat. Il vise cependant un tuteur répondant à d'autres conditions et encadrant, non plus des jeunes en formation, mais bien les travailleurs d'une entreprise.

Enfin, nous l'avons évoqué dans la conclusion relative au crédit-temps, une référence est faite au tutorat. En effet, lorsque le travailleur en crédit-temps reprend une activité rémunérée, il perd le

bénéfice de son allocation d'interruption (payée par l'ONEm). Or, le tutorat de nouveaux travailleurs au sein de l'entreprise n'est pas envisagé comme une activité rémunérée. Une fois de plus, d'autres conditions s'appliquent à cette forme de tutorat.

Ces mécanismes sont primordiaux afin de donner l'occasion aux travailleurs âgés de se maintenir actifs sur le marché du travail. Il est important de les envisager, non plus séparément, mais dans leur ensemble, afin de permettre aux entreprises de se les approprier et de s'en servir comme outil de gestion des ressources humaines. Pour ce faire, l'accent doit être mis sur le soutien financier des pouvoirs publics, la simplification administrative, la sécurité juridique et la transparence de la communication et de l'information de ces mécanismes.

De plus, à l'heure où tous les acteurs s'accordent sur l'importance de la formation des travailleurs tout au long de leur vie ainsi que sur l'enseignement et la formation professionnelle des jeunes (principalement via une alternance d'excellence), il faut aider les entreprises dans la mise en place de solutions équilibrées et durables, qui ne mettront pas en péril leur productivité ni leur compétitivité et qui leur permettront d'engager des salariés qualifiés, tout en permettant aux salariés œuvrant au sein des entreprises à s'épanouir dans leur travail et à rester actifs plus longtemps.

Précisons enfin que ces mécanismes sont nécessaires mais ne sont pas suffisants. Le tutorat est une première piste, mais il ne faut pas s'arrêter là.

Ainsi, la deuxième initiative porte sur la modernisation du droit du travail dans le cadre des négociations qui se dérouleront en 2016 entre les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement sur le « Travail faisable – Agilité dans l'Emploi ». Ce défi repose sur dix chantiers proposés par K. Peeters, Ministre fédéral de l'Emploi qui souhaite créer un cadre légal général à moduler sur le plan des secteurs et des entreprises. Les dix pistes avancées par K. Peeters sont :

1. La création d'un compte épargne-carrière qui permet au travailleur d'épargner des congés et/ou de convertir des rémunérations (par exemple la prime de fin d'année) dans des vacances supplémentaires à prendre à des moments de sa carrière professionnelle choisis par le travailleur en concertation avec son employeur. Ce compte épargne-carrière intégrerait diverses formes de congés ainsi que les différents dispositifs de crédit-temps.
2. L'augmentation des systèmes de flexibilité du travail qui permet le recours à des horaires atypiques (travail le soir, la nuit, le week-end) en fonction des besoins de fonctionnement de l'entreprise et moyennant le respect de la conciliation vie privée/vie professionnelle pour les travailleurs (gestion des creux et des pics d'activité – cfr. le système plus minus conto chez Audi Bruxelles).
3. Le droit d'effectuer le travail sans lieu, ni horaires fixes en autorisant notamment le télétravail occasionnel.
4. La possibilité pour les travailleurs de prester des heures supplémentaires volontaires (surtout s'ils sont à temps partiel).
5. L'élaboration d'un inventaire des différents congés dont peuvent bénéficier les travailleurs, par exemple le congé de deuil, les soins de proximité, l'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé de naissance, les congés de circonstance ou pour raisons impérieuses et surtout les différentes formules de crédit-temps avec comme objectif de les rationaliser dans un cadre budgétaire soutenable.
6. La mise en place d'un budget mobilité permettant au travailleur de décider lui-même de son affectation flexible en fonction de ses besoins (transports publics, voiture de société,...). Ce budget mobilité serait exclu de la notion de rémunération et par conséquent, exonéré des charges sociales et fiscales.
7. Une nouvelle définition de la notion de personnes investies d'un poste de direction ou de confiance auxquelles la législation en matière de durée du travail (avec paiement et récupération d'heures

supplémentaires) ne s'applique pas. Il appartiendrait aux secteurs de procéder à cette définition en fonction de leurs particularités et de privilégier le résultat plutôt que le présentisme.

8. La création d'un nouveau statut de freelance qui viserait les travailleurs autonomes, entre le statut de salarié et de l'indépendant, mais en garantissant à ces travailleurs une protection sociale comparable à celle du salarié.
9. L'assouplissement des règles rigides en matière de travail intérimaire en autorisant la conclusion de ce type de contrat à durée indéterminée.
10. La conversion d'une indemnité de rupture de contrat en une indemnité de transition soumise à un régime social et fiscal favorable de façon à encourager les employeurs à aider leurs travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi.

Le premier semestre 2016 sera réservé aux négociations entre les partenaires sociaux et le Gouvernement avec comme objectif de déposer un projet de loi-cadre à la Chambre avant les vacances parlementaires d'été, de sorte qu'il pourra servir de base aux négociations de l'Accord interprofessionnel et des accords sectoriels pour 2017-2018.

Si ce nouveau cadre relatif à la modernisation du droit du travail aboutit, la Belgique s'inscrira clairement dans la réflexion sur l'avenir du travail qui ne cesse d'évoluer et dont un des principaux défis consistera à intégrer la révolution numérique et la conversion, pour de nombreux travailleurs, de l'économie de la fabrication vers l'économie du savoir.

07



INFO

Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel.

Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH.

Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...).

Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an.

En savoir plus ?

Rue des Chartreux 45,
1000 Bruxelles,
Tél. : 02 549 32 66

askme@partena.be - www.partena-professional.be

UWE

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 se veut être auprès des instances officielles (gouvernementales, syndicales, administratives) le porte-parole des entreprises implantées en Wallonie. Elle est aujourd'hui forte de près de 7.000 membres, notamment grâce aux accords d'affiliation passés avec 22 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 initiale et professionnelle.

En savoir plus ?

UWE asbl
Chemin du Stocquoy 1-3, 1300 Wavre
Tél. : 010 47 19 40 - Fax. : 010 45 33 43
info@uwe.be - www.uwe.be



www.uwe.be



www.partena-professional.be