

LES ABSENCES AU TRAVAIL DES SALARIÉS POUR RAISONS DE SANTÉ :

un rôle important des conditions de travail

Sur la période 2003-2011, au cours d'une semaine de référence, 3,6 % des salariés ont connu une absence au travail d'au moins une heure pour des raisons de santé ou pour la garde d'un enfant malade. L'absentéisme a globalement peu varié au cours de la période étudiée, les points hauts annuels ou trimestriels étant largement expliqués par les pics d'épidémies de maladies saisonnières.

La probabilité qu'un salarié s'absente pour maladie dépend de variables sociodémographiques comme l'âge, le sexe, la composition du foyer, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité dans lequel il est employé. Les salariés en CDI avec plus d'un an d'ancienneté et les fonctionnaires sont relativement plus souvent absents que les personnes en CDD ou récemment embauchées en CDI (respectivement 3,7 et 3,9 %, contre 2,6 %). Cette différence persiste lorsqu'on tient compte des principales caractéristiques identifiables des salariés.

L'absentéisme augmente fortement avec le niveau d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales. Si les cadres sont beaucoup moins souvent absents pour maladie que les ouvriers (1,6 % contre 4,5 %), c'est dans une large mesure parce qu'ils sont dans l'ensemble moins exposés aux contraintes physiques et psychosociales dans le travail.

D'après les données de l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 1), au cours d'une semaine moyenne (1) de la période 2003-2011, 678 000 salariés ont été absents durant un ou plusieurs jours pour cause de maladie, d'accident ou de garde d'un enfant malade (2), soit 3,6 % de l'ensemble des salariés, tous secteurs confondus.

Cette proportion varie peu d'une année à l'autre, de 3,4-3,5 % en 2006-2008 à 3,7-3,8 % en 2003, 2009 et 2011 (tableau 1). L'absentéisme fluctue en revanche au cours des mois d'une même année, d'environ 3 % en été à 4 % en hiver, ceci largement en lien avec les épidémies grippales (encadré 2).

Davantage d'absences lorsque l'on est âgé...

Parmi les 20-24 ans, 2,9 % des salariés sont absents pour des raisons de santé. Cette proportion atteint 5,4 % parmi les 55-59 ans, du fait de la dégradation de l'état de santé avec l'âge. Toutefois, les 60-64 ans s'absentent un peu moins (4,7 %) : les salariés qui peuvent prolonger leur activité au-delà de 60 ans sont en moyenne en meilleure santé que ceux qui s'interrompent plus tôt.

... et à tout âge, chez les femmes

Quel que soit l'âge, la proportion de salariés absents pour des raisons de santé, la leur ou celle de leurs

(1) Les absences au travail pour des raisons de santé se réfèrent à la situation des salariés au cours de la semaine de référence sur laquelle porte l'interrogation de l'enquête Emploi (encadré 1).

(2) 536 000 n'ont effectué aucune heure de travail sur l'ensemble de la semaine de référence (absences de longue durée), alors que 142 000 d'entre eux ont cumulé au moins une heure de travail avec au moins une heure d'absence pour des raisons de santé (absences de courte durée).

ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ : SOURCE ET MESURE

Dans l'enquête Emploi en continu de l'Insee, deux ensembles de questions permettent d'identifier les salariés ayant connu une absence pour des raisons de santé (congé maladie-accident, accident du travail-maladie professionnelle et congé pour enfant malade) au cours de la semaine de référence, que cette absence soit totale ou partielle.

Questions permettant de repérer les salariés absents toute la semaine de référence.

A2 a. Durant la semaine du lundi... au dimanche..., avez-vous effectué ne serait-ce qu'une heure de travail rémunéré ?

1. Oui
2. Non → A3 a.

A3 a. Avez-vous cependant un emploi (ou : avez-vous un autre emploi) ?

1. Oui
2. Non → A3 d.

A3 b. Pour quelle raison n'avez-vous pas travaillé dans le cadre de cet emploi ?

1. Congé rémunéré (y.c. jours de RTT) → A4 a.
2. Congé maladie (y.c. pour garde d'enfant), accident du travail
3. Congé de maternité, congé de paternité (selon le sexe) → A4 a.
4. Temps partiel → A4 a.
5. Congé parental
6. Autres congés non rémunérés
7. Formations rémunérées par l'employeur, ou dans le cadre d'un contrat en alternance ou en apprentissage → A4 a.
8. Chômage partiel (chômage technique)
9. Mise à pied, période de fin d'emploi → A4 a.
10. Grève → A4 a.
11. Période de morte saison dans le cadre d'une activité de saisonnier, ou période précédant le début d'emploi → A3 e.

Salariés partiellement absents au cours de la semaine de référence.

Revenons sur la semaine du lundi... au dimanche..., dans le cadre de votre emploi principal.

(...)

B45 a. Avez-vous été absent pour maladie ou accident du travail ?

1. Oui
2. Non → B46 a.

Les personnes en emploi n'ayant pas exercé leur activité au cours de la semaine de référence sont interrogées sur la raison de leur absence (questions A2 et A3). Parmi les modalités proposées, figure «congé maladie (y compris pour garde d'enfant), accident du travail».

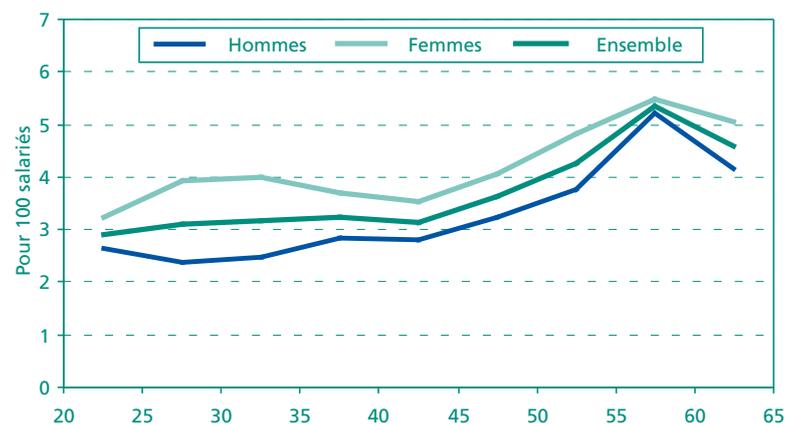
Par ailleurs, les actifs occupés sont interrogés sur d'éventuelles perturbations de leur emploi du temps au cours de la semaine de référence, notamment du fait d'absences pour maladie ou accident du travail (question B45). À partir de ces deux ensembles de questions, il est ainsi possible d'identifier les salariés absents pour des raisons de santé – la leur ou celle d'un enfant- au cours d'une semaine de référence, que cette absence soit de courte durée ou qu'elle ait empêché l'individu de travailler sur l'ensemble de la semaine de référence. Les proportions de salariés absents pour des raisons de santé sont estimées en rapportant l'effectif de salariés absents pour des raisons de santé à l'effectif total de salariés au cours d'une semaine de référence moyenne.

L'exploitation des enquêtes Emploi entre 2003 et 2011 permet de disposer de plus d'un million de réponses cumulées.

enfants (3), reste toujours plus élevée parmi les femmes que parmi les hommes (graphique 1). C'est surtout entre 25 et 34 ans que l'écart entre hommes et femmes est le plus important (1,6 à 1,5 points).

À âge, sexe, profession et secteur d'activité donnés, les salariés ne vivant pas en couple sont plus souvent absents pour raisons de santé que les autres (graphique 2). Cela peut être pour partie dû au fait qu'un mauvais état de santé diminue la probabilité d'être en couple [1].

Graphique 1 • Proportion de salariés absents pour des raisons de santé selon l'âge et le sexe



Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

(3) La question posée dans l'enquête Emploi ne permet pas de distinguer l'absentéisme dû à la maladie du salarié de celui dû à la garde d'un enfant malade (encadré 1).



Source : Insee, enquête Emploi en continu 2003-2011.

Tableau 1 • Probabilité d'absentéisme pour raisons de santé (la sienne ou celle de ses enfants)

		Taux d'absentéisme (%)	Tout type d'absences (odds ratio)	Absences de longue durée (odds ratio)
Trimestre de l'enquête	1 ^{er}	4,1	1,17***	1,06***
	2 ^e	3,5	ref.	ref.
	3 ^e	3,0	0,84***	0,86***
	4 ^e	3,7	1,07***	1,03**
Sexe	Homme	3,1	ref.	ref.
	Femme	4,1	1,40***	1,39***
Âge	20-24	2,9	0,94**	0,77***
	25-29	3,1	ns	0,88***
	30-34	3,2	ns	0,92***
	35-39	3,2	ns	ns
	40-44	3,2	ref.	ref.
	45-49	3,6	1,12***	1,17***
	50-54	4,3	1,34***	1,46***
	55-59	5,4	1,75***	2,01***
Enfant moins 6 ans	Oui	3,6	1,13***	1,11***
	Non	3,4	ref.	ref.
En couple	Non	3,6	1,07***	1,06***
	Oui	3,6	ref.	ref.
Statut de l'emploi	CDD, CDI moins d'un an, intérim, saisonnier	2,6	0,71***	0,64***
	CDI depuis plus d'un an	3,7	ref.	ref.
	Titulaire de la Fonction Publique	3,9	ns	0,96*
Catégorie sociale	Cadres et professions intermédiaires supérieures	1,6	0,60***	0,56***
	Professions intermédiaires	2,9	ref.	ref.
	Employés	4,2	1,33***	1,38***
	Ouvriers	4,5	1,80***	1,90***
Année d'enquête	2003	3,8	1,12***	1,12***
	2004	3,6	1,06***	1,09***
	2005	3,6	1,06**	1,05**
	2006	3,4	ref.	ref.
	2007	3,5	ns	ns
	2008	3,4	ns	ns
	2009	3,7	1,08***	1,10***
	2010	3,6	1,08***	1,12***
	2011	3,7	1,11***	1,13***
Secteur d'activité	Agriculture	3,0	0,73***	0,73***
	Industries extractives	2,1	0,56***	0,57***
	Industrie manufacturière	3,8	ns	ns
	Électricité et gaz	2,8	ns	ns
	Eau et assainissement, déchets	4,0	ns	ns
	Construction	4,0	1,13***	1,17***
	Commerce et réparation	3,5	ref.	ref.
	Transports et entreposage	3,6	ns	ns
	Hébergement et restauration	3,9	1,14***	1,19***
	Information et communication	2,3	1,05***	ns
	Finances et assurance	2,7	0,94*	0,84***
	Immobilier	3,3	ns	ns
	Scientifiques et techniques	2,1	0,81***	0,76***
	Services administratifs et soutien	4,0	1,06**	ns
	Administration publique	3,7	1,08***	ns
	Enseignement	3,2	ns	ns
	Santé humaine et action sociale	4,6	1,25***	1,28***
	Arts et spectacles	2,8	ns	ns
	Autres activités de services	3,4	ns	ns

Source : Insee, enquêtes Emploi de 2003 à 2011.

Note : les odds-ratio sont issus de deux modèles distincts. Le premier est un modèle logit binomial. La variable expliquée est la probabilité d'être absent pour raison de santé et les variables explicatives sont celles présentées sur le tableau 1 (trimestre, sexe, âge...) et la variable département (les odds-ratio des départements sont représentés sur la carte 2). Le deuxième modèle, un logit multinomial, a les mêmes variables explicatives que le premier modèle, mais la variable expliquée a trois modalités : pas d'absence (modalité de référence), absence de courte durée ou absence de longue durée.

*** Significatif au seuil de 1 %, ** de 5 %, * de 10 % ; ns, non significative, ref. modalité de référence.

Lecture : le fait d'être une femme augmente de 40 % la probabilité d'être absent pour maladie ou garde d'enfant malade.

Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

En présence d'un jeune enfant dans le foyer, les femmes en couple n'ont pas une propension plus importante que les hommes à s'absenter pour maladie; en revanche, les mères isolées s'absentent beaucoup plus souvent (graphique 2). Ceci est globalement le cas pour les personnes des deux sexes vivant seules avec un enfant en bas âge, celles-ci ne pouvant sans doute pas avoir de relais lorsque leurs enfants sont malades.

Un absentéisme plus important lorsque l'on a un emploi stable...

Le statut d'emploi peut faciliter ou au contraire rendre plus difficile l'absence pour maladie, selon le degré de sécurité de l'emploi ou les droits au maintien du revenu en cas d'absence (encadré 3). De fait, en moyenne sur la période 2003-2011, la proportion de salariés absents est de

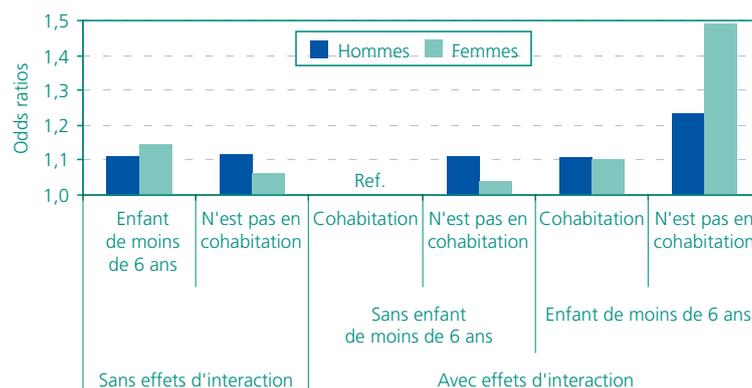
3,9 % parmi les titulaires de la fonction publique, 3,7 % parmi les salariés disposant d'un CDI depuis plus d'un an, mais de seulement 2,6 % parmi les salariés en contrat précaire (CDD, intérim) ou recrutés en CDI depuis moins d'un an (graphique 3). Ces écarts sont comparables quelle que soit la catégorie professionnelle.

À principales caractéristiques identifiables équivalentes (4), les taux d'absentéisme des salariés en CDI de plus d'un an et des fonctionnaires ne diffèrent pas significativement (tableau 1). Ces deux catégories de salariés n'ont pas les mêmes droits de base mais, dans les faits, les conventions collectives ou des régimes de prévoyance peuvent rapprocher les droits de ces salariés de droit privé de ceux des fonctionnaires. En revanche, les salariés en CDI récemment embauchés – qui peuvent être encore en période d'essai ou en voie d'intégration dans l'entreprise – et les salariés en CDD ou en intérim s'absentent significativement moins souvent que les autres, même en prenant en compte leurs caractéristiques spécifiques et notamment le fait qu'ils sont plus jeunes. Outre leurs moindres droits au maintien du salaire et leur moins grande sécurité d'emploi, l'état de santé des intérimaires apparaît, en moyenne et « toutes choses égales par ailleurs », meilleur que celui des salariés en CDI. Ceci pourrait résulter en partie d'un effet de sélection, les agences d'intérim tendant à éviter de recruter des salariés à la santé fragile [2].

... et que l'on est ouvrier

Les ouvriers sont plus souvent absents pour des raisons de santé (4,5 % en moyenne sur la période étudiée) que les cadres (1,6 %). Les employés et les professions intermédiaires occupent une position médiane, les premiers étant plus proches des ouvriers et les seconds des cadres. Ces différences demeurent significatives « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 1). Elles tendent à se creuser avec l'âge: entre 55 et 59 ans l'écart d'absentéisme entre cadres et ouvriers atteint 5 points, alors même qu'une fraction importante des ouvriers dont la santé est la plus dégradée a déjà quitté le marché du travail [3].

Graphique 2 • Probabilité d'absentéisme pour maladie selon le sexe et la situation familiale, « toutes choses égales par ailleurs »

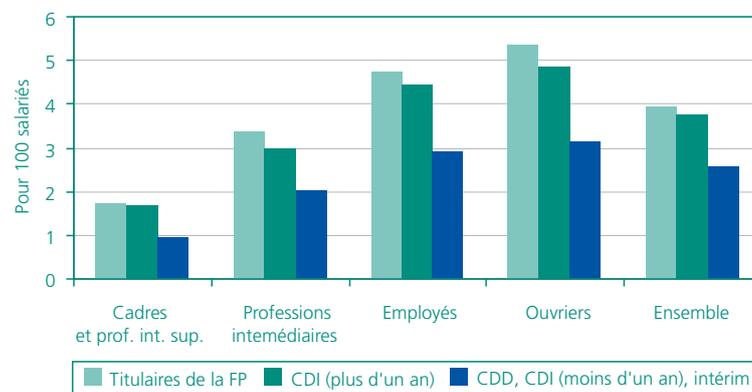


Les variables prises en compte dans l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » sont celles détaillées dans le tableau 1.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir au moins un enfant de moins de 6 ans et de ne pas être en couple augmente le risque d'être absent pour maladie ou garde d'enfant malade de près de 50 % pour les femmes et de 22 % pour les hommes ; toutes les différences sont significatives à 5 %.

Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

Graphique 3 • Proportion de salariés absents pour des raisons de santé selon la catégorie socioprofessionnelle et le statut d'emploi



Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

L'absentéisme pour maladie varie aussi selon le secteur d'activité mais de façon moins accentuée que pour les catégories socioprofessionnelles : l'hébergement-restauration (3,9 %), le BTP (4 %) et le secteur de la santé (4,6 %) connaissent notamment davantage d'absences, ces écarts demeurant significatifs « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 1).

Les conditions de travail jouent un rôle important dans l'absentéisme pour raison de santé

L'enquête Conditions de travail de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » complémentaire à l'enquête Emploi de 2007 fournissent des indications sur les conditions de travail et permettent de construire des indicateurs de contraintes physiques et psychosociales (encadrées 4). Les contraintes physiques ainsi repérées regroupent l'exposition à des poussières et des produits dangereux, le port de charges lourdes, les



Source : Insee, enquête Emploi en continu 2003-2011.



Source : Insee, enquête Emploi 2003-2011.

(4) Les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la situation familiale, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité, le trimestre et l'année de l'enquête.

postures pénibles, les vibrations ou le bruit ; les contraintes psychosociales reflètent pour leur part le risque d'agression physique ou verbale dans le travail, le risque d'accident, l'obligation de devoir se dépêcher pour faire son travail.

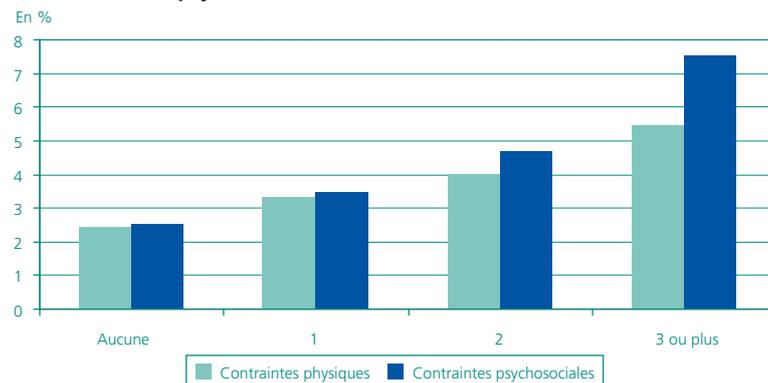
Comparés aux salariés non exposés, ceux qui subissent ces expositions s'absentent plus pour des raisons de santé : l'absentéisme augmente fortement avec le niveau d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales (graphique 4). En ce qui concerne l'exposition aux contraintes physiques, seuls 2,5 % des salariés non exposés à ces risques connaissent une absence totale ou partielle pour cause de maladie ou accidents, contre 5,5 % des salariés cumulant 3 contraintes physiques ou plus. La différence est encore plus marquée dans le cas de l'exposition aux contraintes psychosociales : seulement 2,5 % des salariés non exposés s'absentent pour des raisons de santé contre 7,5 % parmi les salariés exposés à trois contraintes psychosociales ou plus.

Ces effets sont très significatifs après prise en compte des autres principales caractéristiques observables des salariés. La prise en compte des conditions de travail réduit fortement l'impact de la catégorie socio-professionnelle sur l'absentéisme et rend non significatif les différences sectorielles (graphique 5). Le rôle du statut d'emploi sur l'absentéisme n'est en revanche que faiblement modifié par la prise en compte des conditions de travail.

Les caractéristiques de la main-d'œuvre expliquent l'essentiel des différences départementales

Il existe des disparités de taux d'absentéisme entre les départements (carte 1) : le taux d'absentéisme varie ainsi de 1,62 % à Paris à 5,31 % dans les Hautes-Alpes. Ces disparités sont expliquées en grande partie par les caractéristiques de la main-d'œuvre employée (âge, statut

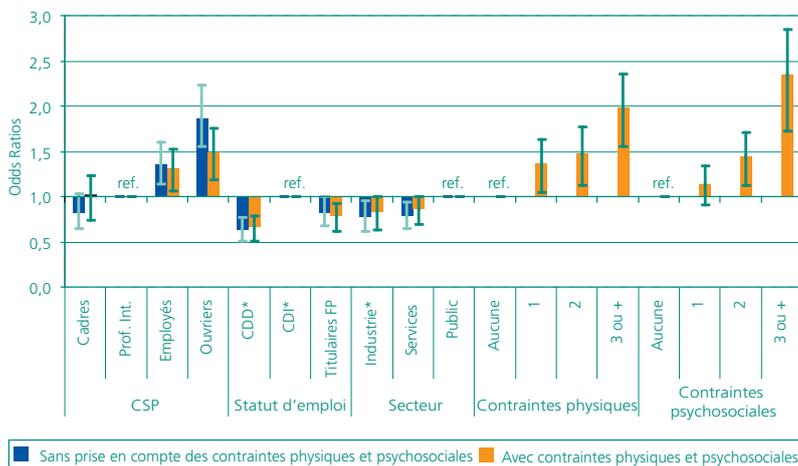
Graphique 4 • Proportion de salariés absents pour des raisons de santé selon le niveau d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales



Les contraintes physiques comprennent les postures pénibles ou fatigantes, le port de charges lourdes, l'exposition aux bruits et vibrations, le contact ou la respiration de produits dangereux. Les contraintes psychosociales comprennent l'obligation de se dépêcher pour accomplir son travail et les expositions à des agressions physiques ou verbales ou à des risques d'accident (encadré 4).

Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

Graphique 5 • Absentéisme pour maladie : l'importance des conditions de travail



*La modalité CDD regroupe CDD, CDI moins d'un an, intérim, saisonnier ; CDI correspond aux CDI de plus d'un an ; industrie inclut les secteurs d'agriculture et de construction.

Lecture : le fait d'être un ouvrier augmente de 80 % (*odds-ratio*=1,80) la probabilité d'être absent, lorsqu'on ne prend pas en compte les contraintes physiques et psychosociales, et de 50 % lorsqu'on les prend en compte dans les variables explicatives ; les différences sont significatives à 5 % (les barres d'erreur représentent l'intervalle de confiance à 95 % de la valeur prédite).

Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).



Source : Insee, enquête Emploi 2003-2011.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2005 et 2007 ; Dares, enquête Conditions de travail 2005, module européen Santé, handicap et travail 2007.

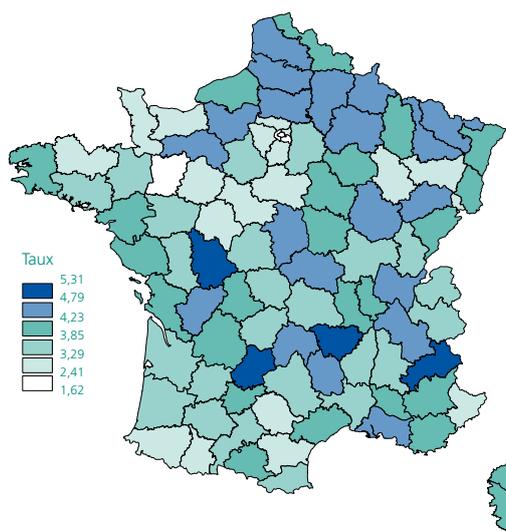
(5) Les caractéristiques prises en compte sont celles du tableau 1 : sexe, âge, situation familiale, statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité...

d'occupation, ...) et le contexte local (densité de médecins généralistes,...) [4]. Si l'on neutralise l'effet des caractéristiques de la main-d'œuvre de chaque département (5), ces variations géographiques se réduisent fortement (carte 2).

Ceren INAN (Dares).

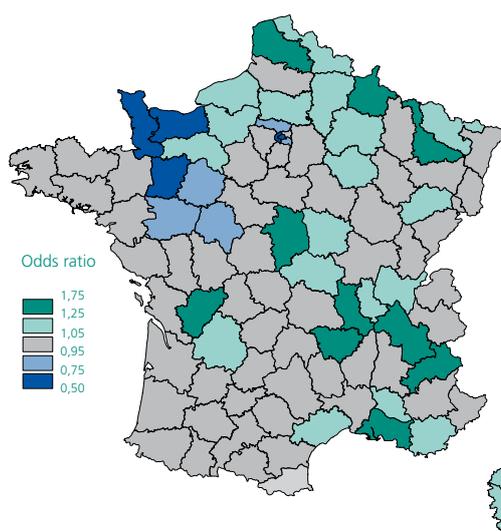


Carte 1 • Absentéisme pour raisons de santé : les écarts bruts entre départements



Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

Carte 2 • Absentéisme pour raisons de santé : écarts nets, après prise en compte des différences de composition de la main-d'œuvre



Lecture : la probabilité d'être absent est significativement plus élevée dans les départements en vert foncé et en vert clair, moins élevée dans les départements en bleu foncé et en bleu clair, une fois pris en compte les caractéristiques de la main-d'œuvre (celles détaillées dans le tableau 1) dans chaque département.

Pour les autres départements, en gris, la différence n'est pas significative. Groupe de référence : les salariés résidant en Seine-et-Marne. Le seuil de significativité retenu est de 5%.

Champ : salariés résidant en France métropolitaine (sont exclus les apprentis-stagiaires, les salariés des particuliers employeurs et les salariés travaillant à leur domicile).

Source : Insee, enquête Emploi en continu, 2003-2011.

Pour en savoir plus

[1] Banens M. (2007), « L'accès à la vie de couple des personnes vivant avec un problème de santé durable et handicapant : une analyse démographique et sociologique », *Revue française des affaires sociales*, (2), pp. 57-82.

[2] Thébaud-Mony A., Volkoff S. (2000), « Santé au travail : l'inégalité des parcours », in Leclerc A., Fassin D., Grandjean H., Kaminski M., *Les inégalités sociales de santé*, Inserm-La Découverte.

[3] Coutrot T., Rouxel C. (2011), « Emploi et santé des personnes durablement exposées à des pénibilités physiques au cours de leur carrière », *Dares Analyses* n° 20, mars.

[4] Ben Halima M.-A., Debrand T., Regaert C. (2012), « Arrêts maladie : comment expliquer les disparités départementales ? », *Questions d'économie de la santé* n° 177, Irdes.

[5] Ministère du travail, de l'emploi et de la santé (2012), *La négociation collective en 2011, Bilans et rapports*.

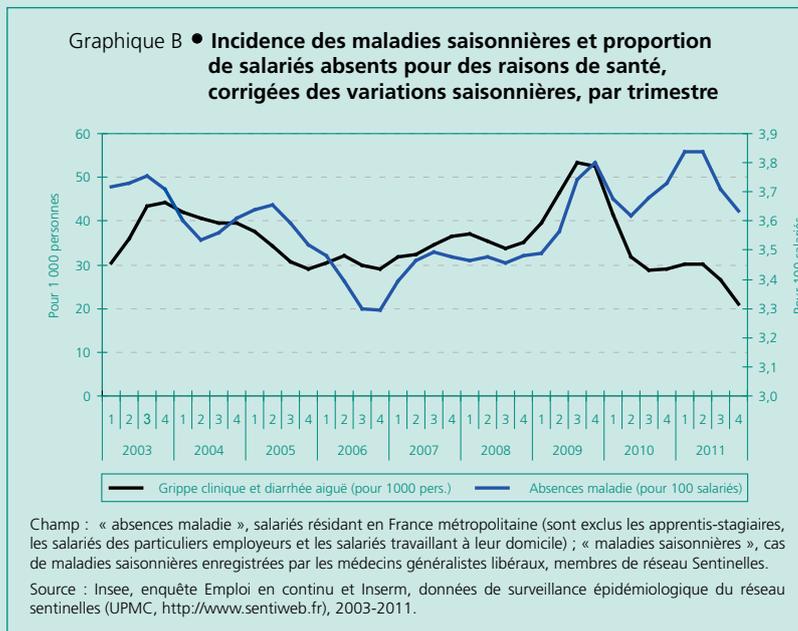
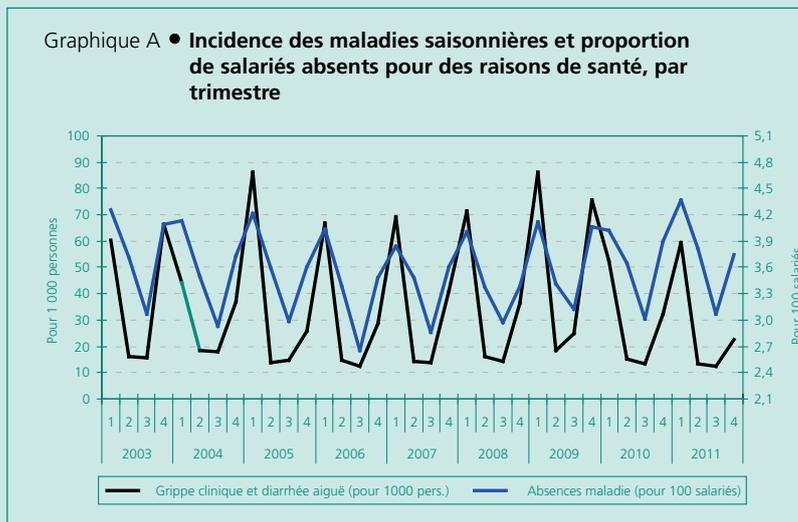
[6] Bué J., Coutrot T., Hamon-Cholet S., Vinck L. (2007), « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », *Premières Synthèses* n° 01.2, janvier.

[7] Coutrot T., Mermilliod C. (2010), « Les risques psychosociaux au travail : indicateurs disponibles », *Dares Analyses* n° 81, décembre.

[8] De Norre B. (2009), « 8.6 % of workers in the EU experienced work-related health problems », *Statistics In Focus*, 63.

L'ABSENTÉISME MALADIE SUIT LE RYTHME DES MALADIES SAISONNIÈRES

Une partie des absences au travail pour des raisons de santé sont occasionnées par des maladies saisonnières, comme la grippe clinique (1) ou la gastro-entérite (2). L'évolution de l'incidence annuelle de ces maladies saisonnières a une influence sur l'évolution de la proportion de salariés absents pour des raisons de santé (graphiques A et B).



Habituellement, n'est n'observé qu'un épisode d'épidémie de grippe par an, au 1^{er} trimestre. Cependant, il est possible de connaître deux épisodes épidémiques au cours d'une même année lorsque l'épidémie de grippe attendue au début de l'année N+1 survient de façon exceptionnellement précoce à la fin de l'année N. Ce fut le cas en 2003 et en 2009 (3), les deux années où les niveaux d'absentéisme pour des raisons de santé ont été les plus élevés au cours de la période 2003-2010.

Les maladies saisonnières contribuent surtout à façonner les variations infra-annuelles des niveaux d'absentéisme maladie (pic au 1^{er} trimestre et exceptionnellement au 4^e trimestre, comme en 2003 et en 2009).

(1) Fièvre supérieure à 39°, d'apparition brutale, accompagnée de myalgies et de signes respiratoires.

(2) Les cas de gastro-entérite sont identifiés à travers les diagnostics de diarrhée aiguë.

(3) La deuxième épidémie de grippe de la fin de l'année 2009 correspondait à la pandémie de la grippe A (H1N1).

LES RÈGLES CONCERNANT LES CONGÉS MALADIES DIFFÉRENT SELON LE STATUT ET L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

Trois types d'absences pour des raisons de santé donnent lieu à des droits différents : une maladie ou un accident de la vie courante donnant lieu à une indisponibilité de courte ou de moyenne durée, une maladie de longue durée (absence jusqu'à 3 ans consécutifs) ou un accident du travail - maladie professionnelle.

Globalement, les fonctionnaires bénéficient d'une indemnisation plus avantageuse au cours de leur période d'absence pour maladie, sans condition d'ancienneté ni durée de carence (jusqu'à la réforme du 1^{er} janvier 2012 instituant une journée de carence pour les congés de maladie ordinaires). Inversement, les salariés en CDI de moins d'un an d'ancienneté ainsi que les salariés en CDD, intérimaires et saisonniers, constituent la catégorie la moins protégée en cas de maladie. Une partie d'entre eux, ne réunissant pas les conditions d'ancienneté et de cotisation demandées pour percevoir les indemnités journalières en cas d'absence pour maladie, restent sans protection.

Les salariés en CDI de plus d'un an d'ancienneté occupent une position intermédiaire en matière de couverture de base. Cependant, certains dispositifs réduisent les disparités de droits entre les fonctionnaires et les salariés en CDI, comme la loi de mensualisation de 1978 (article L.1226-1 du Code du travail). Les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise, de 3 ans avant 2008 et de 1 an depuis 2008, ont droit à 90 % de leur salaire (brut) pendant 30 jours puis à 2/3 pendant les 30 jours suivants. Ces deux durées d'indemnisation sont majorées de 10 jours supplémentaires par période de 5 années d'ancienneté, sans dépasser 90 jours. À l'exclusion des accidents du travail-maladies professionnelles, les durées d'indemnisation commencent après des jours de carence (11 jours avant 2008, 7 jours depuis 2008).

À ceci s'ajoute, pour une partie importante des salariés, des conventions collectives de branche ou d'entreprise et des accords collectifs de prévoyance qui réduisent ou suppriment les durées de carences, prolongent les durées d'indemnisation ou prévoient le maintien intégral du salaire (9).

Enfin, les congés pour la garde des enfants malades sont ici inclus dans les absences pour des raisons de santé. Toutefois, ces congés sont de très courtes durées. Les textes prévoient 3 jours par an dans le secteur privé et 6 jours par an dans le secteur public.

(9) À titre d'illustration, sur les 188 conventions et accords de branche comportant des dispositions de protection sociale complémentaires au 31 décembre 2011, 148 garantissent des indemnités journalières complémentaires en cas d'incapacité de travail ou des remboursements complémentaires pour frais de santé [5].

LES INDICATEURS D'EXPOSITION AUX CONTRAINTES PHYSIQUES ET PSYCHOSOCIALES

Les indicateurs d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales ont été construits à partir des variables disponibles dans deux enquêtes complémentaires aux enquêtes Emploi de 2005 et de 2007 : l'enquête Conditions de travail de 2005 et le module européen « Santé, handicap et travail » de 2007 (tableau A).

Tableau A • **Les contraintes physiques et psychosociales retenues dans les indicateurs synthétiques d'exposition aux risques physiques et psychosociaux***

Enquête Conditions de travail de 2005	Module « Santé, handicap et travail » de 2007
Les facteurs de risques physiques	
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à respirer des fumées ou des poussières ? (Oui) : 33,1%	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à respirer des fumées ou des poussières, des vapeurs, des gaz ou des produits chimiques ? (Oui) : 35,2%
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à être en contact avec des produits dangereux ? (Oui) : 29,1%	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à être en contact avec d'autres produits dangereux ? (Oui) : 21,4%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de subir des secousses ou vibrations ? (Oui) ou Quand vous travaillez, si une personne, placée à 2 ou 3 mètres de vous, vous adresse la parole : (vous ne pouvez pas l'entendre ou vous l'entendez, à condition qu'elle élève la voix) : 28,1%	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à être exposé à des bruits ou des vibrations ? (Oui) : 40,2%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps debout ? (Oui) ou L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue ? (Oui) : 58,5 %	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à travailler dans des postures pénibles ou fatigantes à la longue, ? Instructions enquêteurs : (torsion, bras levés, station debout prolongée,...) (Oui) : 43,4%
L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter ou déplacer des charges lourdes ? (Oui) : 38,9 %	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à porter des charges lourdes ? (Oui) : 37,1 %
Les facteurs de risques psychosociaux	
Êtes-vous obligé de vous dépêcher ? (toujours – souvent) : 49,9 %	Pour accomplir votre travail, êtes-vous obligé de vous dépêcher ? (toujours - souvent) : 50,8 %
Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions verbales, des injures, des menaces ? (toujours - souvent) : 8 %	Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions verbales, du harcèlement ? (Oui) : 23,2%
Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions physiques ? (toujours - souvent) : 1,8 %	Au cours de votre travail, êtes-vous exposé à des agressions physiques, à de la violence ? (Oui) : 7,9 %
À votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à risquer d'être blessé ou accidenté ? (Oui) ou À votre emplacement de travail, êtes-vous amené(e) à risquer des accidents de la circulation (au cours du travail) ? (Oui) : 58,2 %	Sur votre lieu de travail, êtes-vous amené(e) à être exposé à des risques d'accidents ? (Oui) : 42,6 %

* Pour chaque contrainte, sont précisées les questions mobilisées dans chacune des enquêtes (avec les modalités retenues entre parenthèse) et la part des salariés exposés à ces contraintes.

En cas d'exposition, chacune des variables retenues pour élaborer l'indicateur synthétique vaut 1, 0 sinon. Le score synthétique est obtenu en sommant les variables d'exposition aux risques. Ainsi, le salarié totalise un score de 0 s'il n'est exposé à aucun de ces risques, 1 s'il est exposé à un de ces risques, 2 s'il cumule deux de ces risques, et 3 s'il cumule au moins trois risques.

Les protocoles et questionnaires des deux enquêtes n'étant pas rigoureusement identiques, les niveaux d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales varient selon les sources, même en se restreignant à des thèmes proches (1) (tableau A). Ces différences expliquent les écarts observés dans la distribution des indicateurs synthétiques d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales construits séparément pour chacune des deux enquêtes (tableau B). Quelle que soit la source privilégiée, les résultats relatifs à l'impact des expositions aux contraintes physiques et psychosociales sur les absences pour raisons de santé sont toutefois peu modifiés (graphique A). Pour cette raison, les régressions présentées dans le texte se sont fondées sur les deux échantillons compilés (de 2005 et de 2007, soit 28 497 individus au total), afin d'accroître la précision des estimations (graphique 5).

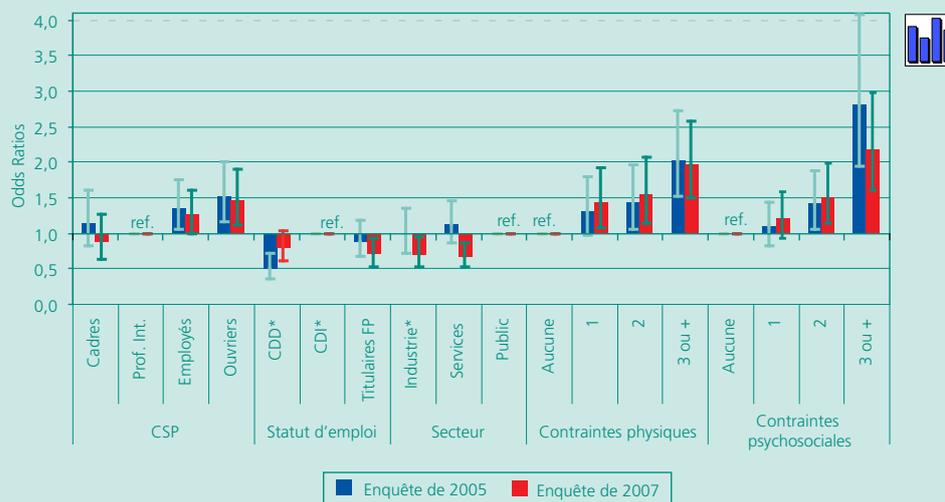
(1) Des différences de champ peuvent par ailleurs expliquer que les niveaux d'exposition soient légèrement différents des publications antérieures [6] [7] [8].

Tableau B • Les expositions aux contraintes physiques et psychosociales

En %

Nombre de contraintes subies	Enquête Conditions de travail de 2005	Module « Santé, handicap et travail » de 2007	Indicateur synthétique (élaboré à partir des deux enquêtes)
Contraintes physiques			
Aucune contrainte (0)	29	34	31
Une seule (1)	18	16	17
Deux (2)	18	16	17
Trois ou plus (3)	35	34	35
Contraintes psychosociales			
Aucune contrainte (0)	22	26	24
Une seule (1)	44	39	41
Deux (2)	29	24	27
Trois ou plus (3)	5	12	8

Graphique C • L'effet des conditions de travail sur les absences pour raisons de santé à travers les deux enquêtes*



*La modalité CDD regroupe CDD, CDI moins d'un an, intérim, saisonnier ; CDI correspond aux CDI de plus d'un an ; industrie inclut les secteurs d'agriculture et de construction.