

## Augmentation des arrêts maladies : les propositions de la CPME pour lutter contre les abus et rétablir l'équité entre les salariés

---

### QUELQUES CHIFFRES

Les arrêts maladies sont en forte augmentation : + 7,9% sur un an ! Si cette tendance devait persister, le montant annuel des indemnités journalières passerait de 15 à 22 Mds € en 4 ans, selon Gabriel Attal, ministre des Comptes publics qui s'exprimait devant le Sénat le 14 juin 2023.

42% des salariés se sont vu prescrire un arrêt maladie en 2022 (source : baromètre annuel de l'absentéisme Malakoff Humanis).

La part des salariés absents au moins un jour dans l'année a atteint un taux record de 44% en 2022, alors qu'elle n'était que de 30% en 2019. (source : observatoire de l'absentéisme Axa, mai 2023\*)

En 2021, chaque salarié aura été absent en moyenne 22,6 jours (source : baromètre de l'absentéisme et de l'engagement AG2R La Mondiale), ce qui représente quasiment l'équivalent d'un mois de congé supplémentaire pour l'ensemble des salariés français.

L'absentéisme pour cause de maladie correspond, dans une entreprise de 100 salariés, à 7 salariés absents en permanence.

Quant à la fonction publique, elle n'est pas en reste. Selon la Cour des comptes, le total des arrêts maladies dans la fonction publique correspondrait (enquête Emploi INSEE repris par la Cour des comptes en 2021) à l'activité annuelle de 250 000 agents publics.

Alors que le vieillissement de la population active est souvent pointé du doigt, les jeunes salariés sont les plus concernés par l'augmentation de l'absentéisme qui a cru de plus de 50% entre 2019 et 2022 pour les moins de 30 ans\*.

Les arrêts maladies de moins de 7 jours ont flambé en 2022, passant, en un an, de 51 % à 61 %\* du total.

## **CONSEQUENCES DE L'ABSENTEISME POUR LES ENTREPRISES**

Les employeurs contribuent aujourd'hui largement au financement des arrêts maladies au travers des cotisations patronales auxquels ils sont assujettis. Ajouter un financement direct des employeurs reviendrait à instaurer une contribution nouvelle et à faire payer doublement les entreprises pour une même dépense. L'impact serait fortement négatif sur le coût du travail alors même que le coût direct de l'absentéisme est déjà estimé à 4,4%\* de la masse salariale en 2022.

De même imputer la responsabilité des arrêts maladies aux employeurs serait singulièrement réducteur, dans la mesure où ceux-ci relèvent de la seule décision des médecins prescripteurs.

A cet égard, il est à souligner qu'aujourd'hui l'employeur, pour des raisons liées au secret médical, n'a pas communication du motif de l'arrêt de travail. Il lui est donc impossible de prendre, le cas échéant, des mesures préventives. Et ce alors même qu'en matière de santé au travail, il a une obligation de résultat.

Enfin, il convient de rappeler que, notamment dans les PME, l'employeur est fortement pénalisé par l'absence d'un salarié qui désorganise le travail, diminue la productivité et augmente le stress des équipes en imposant de trouver des solutions pour pallier les absences.

L'absentéisme devient un véritable fléau et il est donc impératif d'éviter que la tendance actuelle ne perdure, en ciblant plus particulièrement la multiplication des arrêts maladies de courte durée.

## **MULTIPLICATION DES ABUS ET DES FRAUDES**

Déjà en 2018, la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, estimait que plus de 15% des arrêts maladies étaient abusifs. Il y a fort à parier que la situation s'est encore dégradée, notamment depuis qu'il est possible de se faire délivrer un arrêt de travail par simple téléconsultation. Et les faux documents, faciles à se procurer sur le net, sont désormais légions.

Au-delà du fait que ce soit illégal, frauder c'est mettre en péril les finances du régime et risquer de pénaliser l'immense majorité de ceux qui ont véritablement besoin d'un arrêt maladie. Il y a donc lieu de prendre les mesures qui s'imposent pour lutter contre les abus sans pour autant stigmatiser les salariés ayant des problèmes de santé.

## **L'INEQUITE REGNE**

Travailler dans le secteur public ou dans une grande entreprise est aujourd'hui plus favorable aux salariés au regard de la prise en charge financière des arrêts maladies. Il y a là une véritable inéquité.

Le système actuel déresponsabilise certains salariés. Les salariés du secteur privé se voient en effet appliquer 3 jours de carence durant lesquelles leur absence n'est pas rémunérée, tandis que dans le secteur public un seul jour de carence est prévu. Il est intéressant de noter que l'introduction de ce jour de carence entre 2012 et 2014, avant son rétablissement en 2018, s'était traduit par une baisse de 23 % des arrêts maladies (source : L'effet du jour de carence sur les absences pour maladie ordinaire, INSEE- mars 2023)

Il convient également de préciser que la plupart des grands groupes, et bon nombre de conventions collectives, prévoient une prise en charge de ces jours de carence. Le résultat est là : l'absentéisme pour maladie est plus important dans le secteur public et notamment dans la fonction publique territoriale (plus de 15 jours en moyenne (source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022) que dans le secteur privé (10 jours en moyenne) ou dans les grandes entreprises (taux d'absentéisme 5% dans les entreprises de plus de 750 salariés\*) que dans les TPE/PME (taux d'absentéisme 3,1% dans les entreprises de moins de 20 salariés\*), les travailleurs indépendants (commerçants, artisans, professions libérales non réglementées) venant très loin en queue de peloton, avec 2,5 jours indemnisés en 2022.

## PROPOSITIONS DE LA CPME

### Rétablir l'équité entre les salariés

- Rétablir l'équité entre les salariés quelle que soit leur entreprise ou leur secteur, public ou privé, en imposant un nombre de jours de carence identique entre tous les salariés, quels qu'ils soient.
- Rendre ces jours de carence d'ordre public en interdisant toutes dérogations y compris conventionnelles.
- Exclure des jours de carence les arrêts pour cause d'acte chirurgical ou dans le cadre d'une Affection longue durée (ALD) reconnue.
- Autoriser l'employeur à mettre en place un dispositif d'intéressement basé sur l'assiduité.
- Lancer une campagne d'information sur les risques encourus en cas de faux arrêts de travail.

### Responsabiliser l'employeur en favorisant la prévention

- Donner la possibilité à l'employeur qui le demande, de connaître la cause de l'arrêt maladie, à charge pour lui de prendre ensuite les mesures de prévention qui s'imposent en cas de causes récurrentes.

### Lutter contre les abus

- Systématiser les contrôles de la Sécurité sociale en cas d'arrêts maladies de plus d'un mois.
- Permettre l'appel à des médecins experts indépendants pour évaluer la validité des arrêts de travail, détecter les faux arrêts maladies ou les arrêts maladies de complaisance.

- Communiquer aux médecins des statistiques personnalisées leur permettant de se situer par rapport aux praticiens exerçant dans un même secteur géographique ou une même spécialité.
- Etablir des plafonds d'arrêts maladies qui imposent, lorsqu'ils sont atteints, de renvoyer le patient vers un autre praticien pour obtenir confirmation de l'arrêt maladie.
- Limiter le nombre possible de renouvellement d'un arrêt maladie par un même praticien.
- Mieux encadrer, notamment pour les arrêts de moins de 7 jours, les « sorties autorisées » et limiter les « sorties libres » pour faciliter les contrôles.
- Contingenter le nombre de téléconsultations possibles sur une même période afin d'empêcher la multiplication des consultations à distance, dans le seul but d'obtenir un arrêt de travail.