

# Première Synthèses

## Informations

### TEMPS PARTIELS, CONTRATS AIDÉS ET CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES : *44 % des salariés concernés en juin 2003*

Les très petites entreprises (TPE) recourent davantage à des formes d'emploi à durée limitée ou à temps partiel et à des contrats aidés par l'État que leurs homologues de 10 salariés ou plus. En juin 2003, seulement 56 % des salariés des TPE étaient employés à temps complet, sous un contrat à durée indéterminée et sans aide spécifique. Le recours au temps partiel demeure une particularité des TPE, notamment les temps partiels courts. Même si cette pratique est moins fréquente depuis un an, elle concerne 27,9 % des salariés, en juin 2003, contre 32 % un an plus tôt. Ce sont en majorité des femmes.

La part des contrats à durée déterminée se maintient à un niveau élevé : en juin 2003, 14,3 % des salariés sont concernés, contre 6,7 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. En revanche, les TPE utilisent moins que dans le passé les aides ciblées de l'État pour embaucher leurs salariés, notamment du fait de l'arrêt de l'abattement de cotisations en faveur du temps partiel. Les dispositifs de formation en alternance, essentiellement des contrats d'apprentissage, représentent la moitié des emplois aidés en juin 2003.

Le processus de réduction du temps de travail engagé entre 2000 et 2002 dans les TPE ne s'est pas poursuivi entre juin 2002 et juin 2003. La durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps complet s'est ainsi stabilisée à 37,2 heures.

En juin 2003, un salarié travaillant à temps complet dans une TPE a perçu en moyenne 1 960 euros brut (+ 2,6 % en un an).

Les formes particulières d'emploi sont largement répandues dans les très petites entreprises (TPE). En juin 2003, un salarié sur six occupe un emploi à durée limitée (contrat à durée déterminée, d'apprentissage) ou aidé et plus d'un sur quatre un emploi à temps partiel. Seuls 56 % des salariés sont employés sous un contrat à temps complet, à durée indéterminée et sans aide spécifique de l'État. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, à la même date, les proportions étaient respectivement d'environ un salarié sur sept et un sur neuf [1 ; 2].

### Forte diminution du recours au temps partiel

Traditionnellement, les TPE se caractérisent par un recours élevé au travail à temps partiel. Celui-ci a notamment été stimulé par les allègements de cotisations sociales employeurs en faveur du temps partiel mis en place à partir de 1992, ainsi que par les allègements généraux. Entre 1998 et 2002, un salarié sur trois était concerné. Cependant, entre juin 2002 et juin 2003, la proportion de salariés à temps partiel baisse de 4 points et atteint 27,9 % (tableau 1). Cette diminution coïncide avec la suppression en janvier 2003 de l'abattement de cotisations lié à l'embauche d'un salarié à temps partiel [3], qui était en juin 2002 la mesure de politique de l'emploi la plus répandue dans les TPE (35 % de l'ensemble des contrats aidés).

La durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps partiel s'élève à 20,5 heures, soit une heure de moins qu'en juin 2002. Cette légère baisse résulte d'une nouvelle répartition des contrats selon leur durée : le temps partiel long (28 heures et plus) ne représente plus qu'un emploi à temps partiel sur dix, contre près d'un sur cinq un an plus tôt. Le mode d'organisation du travail change néanmoins assez peu pour les salariés déjà présents en juin 2002 : parmi les salariés à temps partiel à cette

date, seul un sur six est passé à temps complet un an plus tard. Ces transitions étaient aussi fréquentes entre 2001 et 2002. La durée de travail des salariés à temps partiel a, en effet, été peu modifiée à l'occasion de la réduction du temps de travail (RTT) [4 ; 5]. La diminution du nombre de salariés à temps partiel long proviendrait ainsi du remplacement plus fréquent de ces derniers par des salariés à temps complet.

Dans les très petites entreprises, les temps partiels courts ont un poids plus important que dans les entreprises de plus grande taille : plus d'un quart des salariés à temps partiel y travaillent moins de 12 heures par semaine, contre un sur huit seulement dans les entreprises de 10 salariés ou plus. L'éducation-santé et les associations sont les secteurs qui recourent le plus aux temps partiels de faible durée. Un certain nombre de ces salariés sont néanmoins employés simultanément dans plusieurs entreprises.

### Le salarié à temps partiel type : une femme employée dans les services

Quelle que soit la durée du temps partiel, près de quatre salariés sur dix dans les services travaillent selon cette forme d'emploi, contre seulement un sur dix dans la construction. Le commerce de détail, les services opérationnels, les services aux particuliers, l'éducation-santé et les

associations sont les plus grands utilisateurs de temps partiel. Toutes activités confondues, une TPE sur cinq n'emploie que des salariés à temps partiel. Dans le secteur de la santé, cette proportion s'élève à une sur deux : les cabinets médicaux libéraux n'emploient bien souvent qu'une secrétaire et/ou une femme de ménage à temps partiel. Dans le secteur associatif, elles sont deux sur cinq dans ce cas : les associations n'utilisent les services de leurs intervenants que quelques heures par semaine. Ces entreprises sont souvent de très petite taille : dans six petites entreprises sur dix n'employant que des salariés à temps partiel, celui-ci est l'unique salarié de l'entreprise.

Dans les TPE comme dans les autres entreprises, le travail à temps partiel concerne très majoritairement les femmes : près d'une sur deux, contre un homme sur sept (tableau 1). Le temps partiel est très développé parmi les employés car cette catégorie sociale est fortement féminisée, avec un emploi sur deux, contre moins d'un sur cinq dans les autres catégories. Toutefois, il ne s'agit pas toujours d'un choix du salarié. En 2003, un peu plus du quart des salariés à temps partiel ont ainsi travaillé moins qu'ils ne l'auraient souhaité, les trois quarts d'entre eux étant des femmes [1].

Tableau 1  
Proportion de salariés à temps partiel dans les TPE  
par sexe et catégorie en juin 2003

En pourcentage

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers .....	9,9	46,4	<b>13,8</b>
Employés .....	31,4	53,4	<b>49,1</b>
Professions intermédiaires .....	14,1	34,0	<b>24,0</b>
Cadres .....	13,9	30,8	<b>19,0</b>
<b>Ensemble des salariés .....</b>	<b>13,4</b>	<b>45,0</b>	<b>27,9</b>

Remarque : l'ensemble des apprentis sont considérés comme bénéficiant d'un contrat à temps complet.  
Lecture : 30,8 % de l'ensemble des femmes cadres travaillent à temps partiel.  
Champ : ensemble des salariés des TPE, y compris apprentis et autres contrats aidés.

Source : Dares, enquête annuelle ACEMO sur les très petites entreprises en juin 2003.

## Toujours autant de salariés en contrat à durée déterminée

Grâce à une conjoncture plus favorable entre 1999 et 2002, les TPE avaient moins recouru aux contrats à durée déterminée (1) (CDD). Le taux de recours s'est depuis stabilisé : près de trois TPE sur dix emploient ainsi au moins un salarié sous ce type de contrat en juin 2003 (tableau 2). Avec quatre entreprises sur dix concernées, les secteurs les plus utilisateurs sont les industries agroalimentaires, les associations et les services aux particuliers (notamment les services personnels ou domestiques).

Au total, 14,3 % des salariés des TPE travaillent ainsi en contrat à durée déterminée, soit une proportion bien supérieure à celle observée dans les entreprises de 10 salariés ou plus (6,7 % [2]). Les employés sont davantage en CDD que les autres, apprentis mis à part (12 %, contre 9 % pour les ouvriers et professions intermédiaires et 5 % pour les cadres). Le recours au CDD concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Par ailleurs, 2,4 % des TPE font appel au travail intérimaire en juin 2003, contre un tiers des entreprises de 10 salariés ou plus. La construction (6 %) et les industries de biens d'équipement et intermédiaires (7 %) sont les plus demandeurs, les besoins en matiè-

re d'emploi y étant plus conjoncturels qu'ailleurs. Les TPE ont utilisé 17 journées d'intérim en moyenne en juin 2003, comme un an plus tôt.

## La formation en alternance : la moitié des emplois aidés

Depuis 1998, la part des très petites entreprises du secteur marchand non agricole bénéficiant d'une aide ciblée de l'État au titre de la politique de l'emploi se réduit : de 40 % en 1998, elle a chuté à 27 % en 2002, puis à 24 % en juin 2003 (tableau 2). En conséquence, la proportion de salariés travaillant sur un contrat aidé a également reculé : 12 % en juin 2003, contre 16 % un an plus tôt. Cette diminution résulte des orientations prises en matière de politique de l'emploi au cours de ces dernières années [6]. Priorité a en effet été donnée, d'une part, aux mesures générales d'allègements de cotisations pour les bas salaires ou pour réduction du temps de travail, d'autre part, à l'emploi non marchand avec le programme « nouveaux services-emplois jeunes » jusqu'en 2002, plutôt qu'aux dispositifs ciblés dans l'emploi marchand.

En 2002, les dispositifs d'exonération de cotisations pour l'embauche d'un premier salarié et d'abattement en faveur du temps partiel ont cessé. Il n'y a plus aucune entrée nouvelle dans ces

dispositifs mais il reste en revanche un « stock » de salariés concernés, qui tend à décroître rapidement jusqu'à sa disparition totale, au 1er janvier 2004 pour l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié et au 1er juillet 2005 pour l'abattement temps partiel. Cette dernière mesure ne représente plus qu'un quart de l'ensemble des contrats aidés en 2003, contre plus du tiers un an plus tôt (tableau 3). Les dispositifs de formation en alternance (contrats d'apprentissage, de qualification ou d'adaptation) ont souffert du ralentissement économique. Ils représentent néanmoins la moitié des contrats aidés dans les TPE. L'apprentissage est en effet une forme d'emploi et de qualification particulièrement adaptée à la taille et à la proximité d'une petite entreprise : les apprentis se retrouvent nombreux dans les métiers de production artisanale (bâtiment, réparation automobile, hôtellerie-restauration, commerces alimentaires,...). En outre, contrairement aux entreprises plus grandes, l'exonération dont bénéficient les TPE au titre de l'apprentissage porte sur l'ensemble des cotisations sociales patronales et salariales. Elles bénéficient également des aides financières à l'embauche et à la

(1) - Dans toute cette étude, l'emploi salarié considéré n'inclut pas l'emploi intérimaire. En particulier, l'intérim n'est pas considéré comme une forme de contrat à durée déterminée.

Tableau 2  
Proportion de TPE employant des salariés en CDD, en contrat aidé et ayant recours au travail intérimaire, et proportion de salariés concernés par secteur d'activité, en juin 2003

En pourcentage

	Entreprises employant au moins un CDD	Salariés en CDD	Entreprises recevant une aide ciblée de l'État pour l'emploi	Salariés en contrat aidé	Entreprises ayant recours à l'intérim	Nombre moyen de journées d'intérim (en jours)
Industrie .....	30,3	13,7	28,4	13,3	3,9	18,7
Construction .....	32,3	14,8	27,2	12,7	5,9	20,3
Tertiaire .....	26,8	14,3	22,3	11,8	1,5	14,5
dont :						
Commerce .....	28,1	12,7	25,4	12,1	1,7	13,2
Services .....	27,0	16,1	21,3	12,2	1,4	14,9
<b>Ensemble .....</b>	<b>28,0</b>	<b>14,3</b>	<b>23,7</b>	<b>12,1</b>	<b>2,4</b>	<b>17,3</b>

Lecture : 30,3 % des TPE de l'industrie emploient au moins un salarié en CDD ; dans ce secteur, 13,7 % des salariés sont ainsi employés en CDD.

Source : Dares, enquête annuelle ACEMO sur les très petites entreprises en juin 2003.



formation [7]. Globalement, l'appel à des salariés aidés par l'État reste ainsi deux fois plus élevé dans les TPE que dans les entreprises de taille supérieure.

Les industries agroalimentaires, les services aux particuliers et, surtout, les associations sont les secteurs qui ont le plus recours à des contrats aidés. Ce sont généralement des contrats d'insertion professionnelle. Les postes les moins qualifiés sont ainsi les plus concernés : la part d'employés disposant d'un contrat aidé est trois fois plus élevée que celle des cadres. De plus, compte tenu de la prédominance des formations en alternance, près de six contrats aidés sur dix bénéficient à des salariés de 25 ans ou moins.

### La durée hebdomadaire de travail se stabilise à 37,2 heures

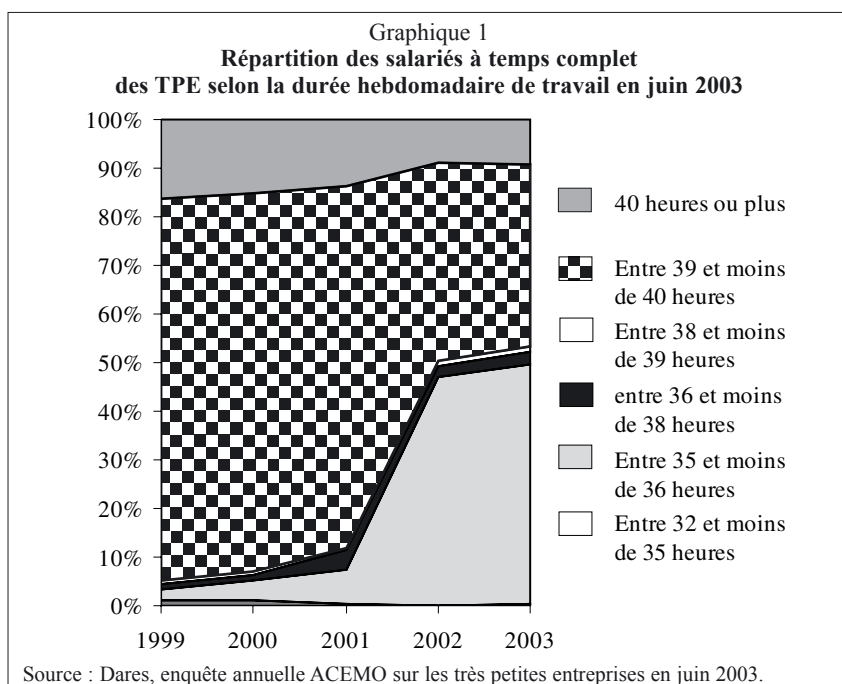
En juin 2003, la durée hebdomadaire moyenne de travail (2) d'un salarié à temps complet est de 37,2 heures dans une TPE, soit seulement 5 minutes de moins qu'en juin 2002. C'est une heure et demie de plus que dans les entreprises de 10 salariés ou plus, mais seulement 10 minutes de plus que dans les entreprises de 10 à 19 salariés [2].

La RTT s'est moins diffusée dans les TPE que dans les plus grandes unités, mais son effet est réel : en juin 2003, les entreprises déclarant avoir réduit leur durée de travail emploient 40 % des

salariés des TPE (3) (contre 80 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus). Cette proportion s'est stabilisée depuis juin 2002. Des mesures ont ainsi été prises à l'automne 2002 pour assouplir le régime des heures supplémentaires et permettre aux entreprises restées à 39 heures de ne pas modifier leur durée du travail. Un salarié à temps complet sur deux travaille en moyenne moins de 36 heures, mais près de deux sur cinq encore entre 39 et 40 heures hebdomadaires (graphique 1). Les durées de travail hebdomadaires sont les plus longues dans les secteurs où se pratiquent des régimes d'équivalence comme les hôtels-restaurants (40 heures) et les transports (39 heures). Elles sont les plus courtes dans les associations (35,5 heures).

Béatrice VINCENT,

Sébastien SEGUIN (Dares).



(2) - Il s'agit ici de la durée hebdomadaire moyenne de travail que déclare l'entreprise individuellement pour chacun de ses salariés ; ce concept de durée « offerte » ne correspond pas forcément à la durée effectivement travaillée par le salarié.

(3) - Ce taux est plus élevé que celui déterminé sur la base des entreprises ayant réduit la durée de travail dans un cadre négocié et qui, en juin 2003, regroupaient 21 % des salariés de TPE [5] : une partie des petites entreprises passées à 35 heures l'ont fait par décision unilatérale de l'employeur et sans demande d'aide. En outre, il est probable qu'une partie des petites entreprises aient confondu, dans la réponse à l'enquête, réduction effective de la durée du travail et baisse de la durée légale au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Tableau 3  
Répartition des contrats aidés dans les TPE par type de contrat et selon le secteur d'activité, en juin 2003

En pourcentage

	Industrie	Construction	Tertiaire	dont :		Ensemble
				Commerce	Services	
Apprentissage . . . . .	53,2	59,2	32,7	44,7	26,8	<b>39,7</b>
Abattement pour temps partiel . . . . .	19,6	11,7	27,9	24,2	29,8	<b>24,2</b>
Contrat initiative emploi . . . . .	12,2	9,4	11,7	11,3	11,3	<b>11,4</b>
Contrat de qualification ou d'adaptation . . . . .	6,9	6,6	13,0	14,2	11,9	<b>11,1</b>
Contrat emploi-jeune . . . . .	5,2	8,1	8,4	3,1	11,8	<b>7,9</b>
Contrat emploi solidarité ou consolidé . . . . .	0,2	0,4	3,3	0,2	5,2	<b>2,4</b>
Exonération embauche 1er salarié . . . . .	0,8	1,5	1,0	0,9	1,1	<b>1,1</b>
Autres emplois aidés . . . . .	1,9	3,1	2,0	1,4	2,1	<b>2,2</b>
<b>Ensemble . . . . .</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Lecture : dans l'industrie, 53,2 % des contrats aidés par l'État sont des contrats d'apprentissage.

Source : Dares, enquête annuelle ACEMO sur les très petites entreprises en juin 2003.

## PORTRAIT D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE

À la mi-2003, 1,1 million d'entreprises de 1 à 9 salariés étaient recensées dans le répertoire Sirène sur le champ des enquêtes Acemo (entreprises non agricoles du secteur privé et semi-public, hors intérim). Ces très petites entreprises (TPE) employaient 3,1 millions de salariés, soit un cinquième des salariés de l'ensemble des entreprises. Elles représentent une part prépondérante de l'emploi salarié dans les secteurs des activités immobilières et services aux particuliers (40 %), de la construction (36 %) et du commerce de détail (30 %).

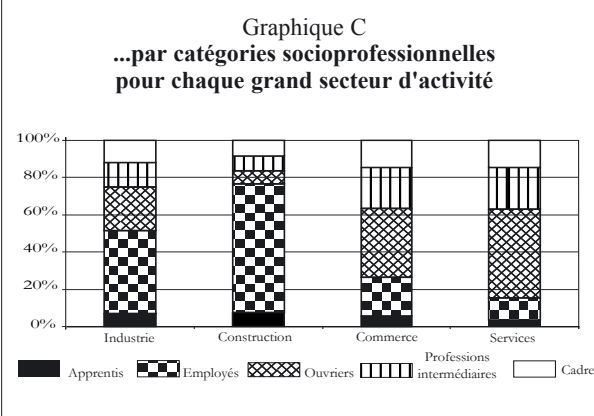
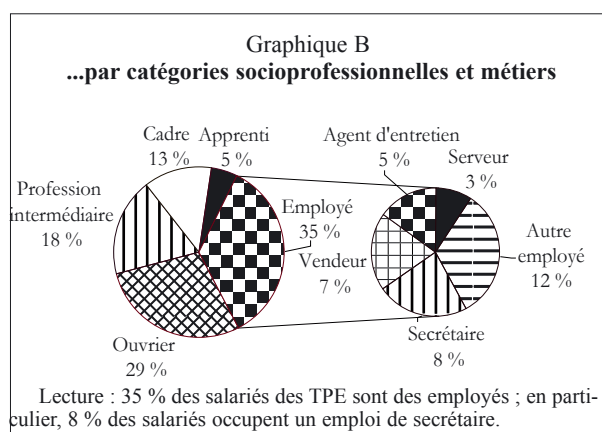
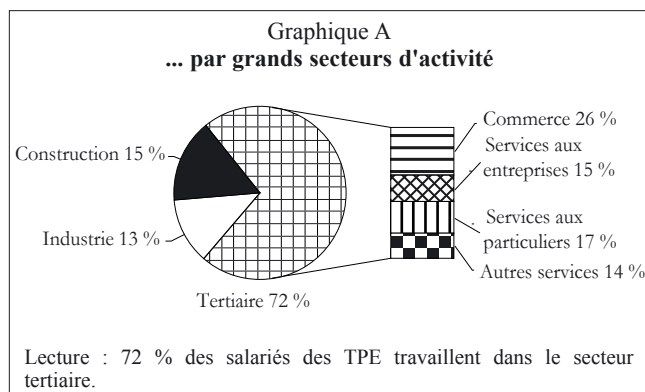
Pour la sixième année consécutive, les effectifs des TPE ont augmenté moins vite que ceux des entreprises de 10 salariés ou plus : +0,3 % sur un an, contre + 0,8 % [8]. Les TPE emploient en moyenne 3 salariés.

Dans les TPE, trois quarts des salariés travaillent dans le secteur tertiaire, dont la moitié dans des entreprises de proximité, ayant une activité de commerce ou de service aux particuliers (graphique A). Cette spécificité sectorielle des TPE influe sur la répartition des salariés par catégories professionnelles : sur 10 salariés, on compte 4 employés, 3 ouvriers, 2 professions intermédiaires et 1 cadre (graphiques B et C). Près de la moitié des employés exerce le métier de secrétaire ou de vendeur(euse). Les ouvriers sont le plus souvent chauffeurs, mécaniciens ou maçons. Un tiers des cadres sont gérants de leur entreprise, et un quart des professions intermédiaires sont des techniciens.

Les femmes occupent près de la moitié des emplois dans les TPE, mais elles ne sont pas aux mêmes postes que les hommes : neuf postes de cadres sur dix sont occupés par des hommes ; à l'inverse huit employés sur dix sont des femmes.

Contrairement aux établissements de 20 salariés ou plus, les TPE ne sont pas soumises à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Elles sont néanmoins 2,7 % à déclarer qu'au moins un salarié handicapé figure dans leurs effectifs, ce qui représente 1,5 % de l'ensemble des salariés des TPE.

### Répartition des salariés des TPE en juin 2003



Source : Dares, enquête annuelle ACÉMO sur les très petites entreprises en juin 2003.

Encadré 2

## LA RÉMUNÉRATION DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES EN JUIN 2003

En juin 2003, un salarié travaillant à temps complet dans une très petite entreprise perçoit en moyenne 1 960 euros brut, soit environ 50 euros de plus qu'un an plus tôt (+ 2,6 %). C'est dans la construction que l'augmentation est la plus forte (+ 3,6 %) (tableau A).

Toutes activités confondues, les rémunérations des ouvriers ont augmenté davantage que pour les autres catégories de salariés (+ 3,7 %), contre + 2,3 % pour les employés. Les niveaux des rémunérations des ouvriers et des employés restent très proches (respectivement 1 650 et 1 630 euros). Les professions intermédiaires perçoivent pour leur part 30 % de plus que les employés, et les cadres 80 % de plus.

En juin 2003, un homme perçoit en moyenne 2 010 euros et une femme 1 850 euros. L'écart entre hommes et femmes s'accroît légèrement par rapport à 2002, du fait d'une augmentation du gain plus forte en un an pour les hommes que pour les femmes (+ 2,8 % contre + 2,1 %).

Tableau A  
Rémunérations mensuelles brutes moyennes dans les TPE, en juin 2003

En euros

	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers .....	1 650	1 570	<b>1 650</b>
Employés .....	1 710	1 600	<b>1 630</b>
Professions intermédiaires .....	2 210	2 030	<b>2 130</b>
Cadres .....	3 050	2 680	<b>2 960</b>
<b>Ensemble des salariés .....</b>	<b>2 010</b>	<b>1 850</b>	<b>1 960</b>

Lecture : un ouvrier homme d'une TPE employé à temps complet a perçu 1 650 euros bruts en moyenne pour le mois de juin 2003.  
Champ : ensemble des salariés à temps complet des TPE, non compris apprentis et autres contrats aidés.

Source : Dares, enquête annuelle ACEMO sur les très petites entreprises en juin 2003.

Encadré 3

## POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

L'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (dite « Acemo ») dans les « petites entreprises » existe depuis 1989. Elle a été profondément modifiée en 1999, dans le cadre de la refonte du dispositif général des enquêtes Acemo auprès des entreprises. Les entreprises concernées appartiennent au secteur privé, hors entreprises agricoles et intérim.

Cette enquête est réalisée par voie postale auprès d'un échantillon d'entreprises de moins de 10 salariés. Le taux de sondage est d'un vingtième et l'échantillon est renouvelé d'un quart chaque année. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation d'environ 40 000 questionnaires.

Le concept de rémunération utilisé correspond à l'ensemble de la rémunération brute relative au mois de juin, toutes primes versées au salarié incluses, quel qu'en soit le rythme. Il est alors conforme au concept utilisé dans les autres enquêtes du Ministère, et notamment dans l'enquête annuelle auprès des établissements de 10 salariés ou plus. La durée de travail est une durée hebdomadaire habituelle de travail ; elle n'inclut donc pas les heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel.

Depuis l'exploitation des données 2002, le système de pondération a été amélioré, tant au niveau de l'entreprise interrogée que du salarié. Les éléments chiffrés de 2002 cités dans le présent article tiennent compte de ces modifications [9]. Par ailleurs, contrairement aux années précédentes, et sauf précision contraire, les résultats présentés ici concernent l'ensemble des salariés des TPE, y compris les apprentis.

### Pour en savoir plus

- [1] Bigot J.-F. (2004), « Enquête sur l'emploi 2003 - L'emploi diminue et le chômage augmente fortement », *Insee Première*, n°958.
- [2] Brahami A. (2003), « Résultats de l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au deuxième trimestre 2003 », *Premières informations*, Dares, n° 39.2.
- [3] Klein T. (2004), « Onze ans d'exonération de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », *Premières synthèses*, Dares, n°18.1.
- [4] Oliveira A., Ulrich V. (2002), « L'incidence des 35 heures sur le temps partiel », *Premières synthèses*, Dares, n°07.1.
- [5] Pham H. (2003), « Les 35 heures dans les très petites entreprises », *Premières synthèses*,
- [6] Dares (2003), « Les politiques de l'emploi et du marché du travail », collection Repères, n°373, La Découverte, Paris.
- [7] Sanchez R. (2004), « Les contrats d'apprentissage et de qualification », *Premières synthèses*, Dares, n° 05.1.
- [8] Unédic (2003), « Statistiques annuelles des effectifs salariés affiliés au 31 décembre 2002 ».
- [9] Vincent B. (2003), « La rémunération et l'emploi dans les très petites entreprises en juin 2002 », *Premières synthèses*, Dares, n° 48.2.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.  
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43  
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@dares.travail.gouv.fr)  
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Reprographie : DAGEMO.  
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - [www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)  
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.