

P REMIÈRES SYNTHÈSES

LES PRIMES DE PERFORMANCE EN 1992 : UN SALARIÉ SUR TROIS, DEUX ÉTABLISSEMENTS SUR CINQ

En 1992, un peu plus d'un tiers des salariés avaient perçu des primes liées à leurs performances individuelles ou à une performance globale de leur entreprise.

L'inégale diffusion de ces primes dépend de plusieurs facteurs, et d'abord des pratiques des employeurs : cette année-là, près de deux établissements sur cinq déclarent verser sous cette forme une partie de la rémunération.

Les cadres et les ouvriers qualifiés sont les deux catégories professionnelles qui bénéficient le plus de ces primes.

Pour les salariés qui les perçoivent, elles représentent en moyenne environ 7 % de leur rémunération annuelle brute. C'est pour les employés des secteurs du commerce et des services aux particuliers que ces primes représentent la plus forte part de leur rémunération.

Les primes de performance sont une composante tout à fait particulière de la rémunération du travail salarié. Contrairement à d'autres catégories de primes, leur montant n'est pas défini par le salaire de base, le poste ou l'ancienneté, mais dépend du résultat constaté de l'activité d'un salarié, d'un collectif de travail (équipe, atelier, service...) ou d'une entreprise. A la différence de toutes les autres composantes de la rémunération, le montant des primes de performance n'est donc pas connu à l'avance et peut être nul au cours d'une période donnée. Les primes de performance constituent donc, au moins en principe, la part la plus variable de la rémunération du travail salarié.

L'enquête de l'INSEE sur «Les coûts de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992" permet d'apprécier la diffusion de ces



primes et les modalités sous lesquelles elles sont pratiquées. En 1992, près de 38 % des établissements du secteur privé et semi-public déclarent verser sous cette forme une partie des rémunérations, et cette pratique concerne 36 % des salariés.

Des primes très répandues dans les grandes entreprises, dans l'énergie et dans les banques

Pour les employeurs, les primes de performance peuvent avoir plusieurs fonctions. En liant au moins partiellement la rémunération du travail au résultat direct de l'activité des salariés, elles constituent des outils d'incitation ou de motivation. C'est le cas notamment des primes rémunérant la performance individuelle, ou celle d'un collectif de travail. Les primes attribuées en fonction de la performance globale de l'entreprise peuvent également correspondre à un objectif d'incitation, mais elles contribuent surtout à une plus grande flexibilité de la dépense salariale, puisqu'une partie de cette dépense sera liée aux fluctuations du résultat de l'entreprise. Enfin, ces primes peuvent être un instrument de gestion différenciée des rémunérations de diverses catégories de salariés.

Toutes formes confondues, la pratique des primes de performance concerne 38 % des établissements en 1992. Ce sont les primes liées aux performances individuelles (22,4 % des établissements) et celles liées à la performance globale de l'entreprise (22 %) qui sont les plus répandues; les primes relatives à la performance d'un collectif de travail ne sont pratiquées que par 6,8 % des établissements.

Les primes de performance sont d'autant plus fréquentes que l'effectif employé est important (voir tableau 1), et notamment la proportion d'établissements concernés atteint plus du double de la moyenne

Tableau 1
Proportion d'établissements pratiquant au moins un type de primes de performance selon l'effectif salarié et le secteur d'activité

Selon le nombre de salariés		Selon le secteur d'activité	
		Industries agricoles et alimentaires	27,3
		Energie	94,3
Moins de 10 salariés	30,8	Biens intermédiaires	62,0
De 10 à 49 salariés	61,2	Biens d'équipement	63,6
De 50 à 99 salariés	71,3	Biens de consommation	46,5
De 100 à 499 salariés	80,3	Bâtiment et travaux publics	35,0
500 salariés et plus	88,3	Commerce	44,4
		Transport et télécommunications	51,4
		Services marchands (*)	29,3
		Assurances	54,9
		Banques	90,0
Ensemble	38,0	Ensemble	38,0

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier»
Champ : Secteur privé et semi-public
Lecture : 88,3 % des établissements de 500 salariés et plus, 27,3 % des établissements du secteur des industries agricoles et alimentaires, déclarent pratiquer des primes de performance.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

Tableau 2
Répartition des établissements qui déclarent verser des primes de performance selon le type de primes pratiquées

	Formes exclusives				Cumuls	Ens.
	Entrep.	Individ.	Collec.	Total		
Selon le nombre de salariés						
Moins de 10	34,3	33,8	7,4	75,0	25,0	100,0
De 10 à 49	27,8	31,2	4,2	63,2	36,8	100,0
De 50 à 99	23,6	24,5	4,7	52,8	47,2	100,0
De 100 à 499	27,9	19,6	4,7	52,2	47,8	100,0
500 et plus	24,4	18,4	2,3	45,1	54,9	100,0
Selon le secteur						
Industries agricoles et alimentaires ...	24,8	43,4	6,5	74,7	25,3	100,0
Energie	39,4	22,7	0,2	62,3	37,7	100,0
Biens intermédiaires	28,8	29,8	3,7	62,3	37,7	100,0
Biens d'équipement	31,3	33,5	4,9	69,7	30,3	100,0
Biens de consommation	24,9	35,4	4,8	65,1	34,9	100,0
Bâtiment et travaux publics	28,0	44,6	1,8	74,4	25,6	100,0
Commerce	32,2	26,7	7,5	66,4	33,6	100,0
Transport et télécommunications	32,6	45,5	1,1	79,2	20,8	100,0
Services marchands (*)	35,6	31,0	8,8	75,4	24,6	100,0
Assurances	12,1	13,8	2,4	28,3	71,7	100,0
Banques	20,5	10,9	0,4	31,8	68,2	100,0
Ensemble	31,8	31,9	6,2	69,9	30,1	100,0

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier»
Champ : Etablissements des secteurs privé et semi-public hors agriculture déclarant pratiquer des primes de performance.
Lecture : Parmi les établissements du secteur du commerce qui versent des primes de performance, 32,2 % versent exclusivement des primes liées à la performance de l'entreprise, 26,7 % exclusivement des primes de performance individuelle, 7,5 % exclusivement des primes de performance collective, et 33,6 % versent simultanément au moins deux types de primes.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

dès que l'effectif est d'au moins 100 salariés. Cette pratique est également plus répandue dans certains secteurs : ainsi, environ 90 % des établissements dans l'énergie et la

banque déclarent pratiquer ce type de primes, soit trois fois plus souvent que dans les services marchands ou les industries agricoles et alimentaires.

70 % des établissements «choisissent» entre les primes individuelles et les primes liées à la performance de l'entreprise

Si l'on considère uniquement les établissements qui déclarent verser des primes de performance, on peut distinguer deux grands groupes : ceux qui déclarent verser une forme de prime à l'exclusion de toute autre, et ceux qui pratiquent simultanément plusieurs formes de primes. Le recours à plusieurs types de primes de performance au sein d'un même établissement peut s'expliquer de plusieurs façons. Un établissement peut avoir simultanément plusieurs objectifs : motiver les salariés par des primes individuelles ou collectives, flexibiliser la dépense salariale par des primes liées à la performance de l'entreprise. Il peut aussi adapter les primes à diverses catégories de main-d'œuvre : primes de performance individuelle pour les salariés dont l'activité peut être individualisée, primes liées à la performance de l'entreprise pour ceux dont l'activité est plus difficilement observable, ou dont le résultat est moins directement visible.

Dans l'ensemble, environ 70 % des établissements qui versent des primes de performance le font exclusivement sous une seule forme, les 30 % restant combinant deux, voire trois formes possibles (tableau 2).

Prises une à une, les modalités les plus fréquentes sont, dans des proportions très proches, exclusivement des primes liées à la performance de l'entreprise, ou exclusivement des primes liées à la performance individuelle. Lorsque les établissements déclarent pratiquer plusieurs formes de primes de performance (colonne «Cumuls» du tableau 2), il s'agit le plus souvent de la combinaison des deux premières. Cette «hiérarchie» des pratiques se retrouve dans presque tous les secteurs, sauf ceux de l'assurance et

de la banque, et domine jusqu'au seuil de 500 salariés à partir duquel les formes cumulées sont majoritaires.

Des primes qui concernent surtout les cadres et les ouvriers qualifiés

Pour un salarié, une condition nécessaire pour percevoir des primes de performance est évidemment que l'établissement qui l'emploie

pratique ce type de rémunération. Mais les primes de performance ne sont pas systématiquement versées à toutes les catégories de salariés. Ainsi 39,3 % des ouvriers qualifiés, 38,2 % des cadres et 37,6 % des salariés des professions intermédiaires percevaient en 1992 une rémunération en partie flexible, contre seulement 27,6 % des employés de commerce et des services aux particuliers (tableau 3). Le type de prime perçue varie lui aussi avec la

Tableau 3
Proportion de salariés touchant une partie de leur rémunération sous forme de primes liées aux performances

En pourcentage

	Performance de l'entrep.	Performance individuelle	Performance d'équipe	Ensemble
Selon la catégorie professionnelle				
Cadres	23,9	14,6	4,3	38,2
Professions intermédiaires	22,3	15,4	5,7	37,6
Employés administratifs d'entreprise, employés de surveillance et de service	19,1	13,3	4,1	32,7
Employés de commerce et des services aux particuliers	14,9	11,8	4,3	27,6
Ouvriers qualifiés	20,4	18,6	6,2	39,3
Ouvriers non qualifiés	16,7	17,7	4,5	34,9
Selon le secteur d'activité				
Industries agricoles et alimentaires	19,0	10,8	5,3	32,1
Energie	39,6	12,0	0,7	47,2
Biens intermédiaires	26,3	15,3	9,9	42,3
Biens d'équipement	23,1	16,3	7,9	40,3
Biens de consommation	15,7	20,2	4,8	35,1
Bâtiment et travaux publics	13,1	20,7	2,7	33,0
Commerce	21,3	15,1	5,2	37,0
Transports et télécommunications	37,5	14,0	3,1	51,5
Services marchands (*)	11,3	14,4	3,0	26,0
Assurances	19,3	8,1	1,2	27,0
Banques	38,3	24,7	21,0	64,5
Selon la taille de l'établissement employeur				
1 à 9 salariés	10,8	11,4	2,7	22,4
10 à 19 salariés	16,8	16,7	3,5	32,7
20 à 49 salariés	17,7	19,3	4,6	36,3
50 à 99 salariés	19,2	19,0	4,9	37,9
100 à 499 salariés	25,9	14,5	7,0	41,9
500 salariés et plus	26,6	16,2	7,0	43,2
Ensemble	20,2	15,8	5,2	36,2

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier».

Champ : salariés du secteur privé et semi-public, hors apprentis, chefs d'entreprise. Ce tableau porte sur un champ légèrement différent de ceux présentés dans [3], puisque les salariés du BTP y sont inclus alors qu'ils étaient exclus dans [3].

Lecture : 36,2 % des salariés des établissements des secteurs privé et semi-public perçoivent une partie de leur rémunération sous la forme de primes de performance. 23,9 % des cadres perçoivent des primes liées à la performance de leur entreprise, 10,8 % des salariés des industries agricoles et alimentaires perçoivent des primes de performance individuelle, 43,2 % des salariés des établissements de 500 salariés et plus perçoivent des primes de performance.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

catégorie professionnelle : les cadres et les salariés des professions intermédiaires perçoivent plutôt des primes liées aux performances de l'entreprise, alors que les ouvriers, qualifiés ou non qualifiés, sont plus concernés par les primes liées aux performances individuelles.

Les plus fortes proportions de salariés percevant des primes de performance se trouvent dans les organismes financiers (64,5 % de salariés), les transports (51,5 %) et l'énergie (47,2 %). C'est en particulier dans ces secteurs que la part des salariés qui touchent des primes liées aux performances de leur entreprise est la plus élevée. On trouve dans les secteurs des banques, du bâtiment et travaux publics et des industries de biens de consommation les proportions les plus élevées de salariés percevant des primes liées aux performances individuelles, et dans les banques la plus forte part de salariés concernés par les primes collectives (tableau 4).

Enfin, si la proportion de salariés percevant des primes de performance en général s'élève régulièrement avec la taille de l'établissement employeur (tableau 3), ce n'est pas le cas des primes liées aux performances individuelles pour lesquelles on constate une rupture au-delà du seuil de 100 salariés.

Seuls 13 % des salariés reçoivent plusieurs catégories de primes de performance

Si un tiers des établissements déclarent avoir recours à plusieurs types de primes liées aux performances, seule une minorité (13 %) des salariés bénéficiaires de primes de performance, cumulent plusieurs sortes de primes, le plus souvent une prime liée aux performances d'entreprise et une prime liée aux performances individuelles. Parmi les salariés bénéficiaires de primes de performances, 44 % perçoivent exclusivement des primes qui dépen-

Tableau 4
Principaux types de primes perçus par les salariés bénéficiaires selon le secteur et la catégorie professionnelle

Secteur d'activité	Type de prime de performance prédominant	Catégories professionnelles concernées (*)	Autres types de primes utilisées largement utilisées et catégories concernées
Industries agricoles et alimentaires	entreprise	toutes, mais surtout pour les cadres	individuelle pour les professions intermédiaires et les ouvriers
Énergie	entreprise	toutes	individuelle pour les cadres
Biens intermédiaires	entreprise	surtout pour les cadres et professions intermédiaires	collective pour toutes, et individuelle pour les ouvriers
Biens d'équipement	entreprise	toutes	individuelle pour toutes, et collective pour les ouvriers
Commerce	entreprise	toutes	individuelle
Transports	entreprise	toutes	individuelle pour les ouvriers
Assurances	entreprise	toutes	
Banques	entreprise	toutes	collective pour les employés et les professions intermédiaires, individuelle pour les cadres
Biens de consommation	individuelle	toutes	entreprise (moins pour les ouvriers)
Bâtiment et travaux publics	individuelle	toutes	entreprise, surtout pour les cadres et les professions intermédiaires
Services marchands	individuelle	toutes	entreprise pour les cadres

(*) par le type de prime de performances prédominant
Champ : salariés du secteur privé et semi-public bénéficiaires de primes liées aux performances, hors apprentis et chefs d'entreprises.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

dent des performances de l'entreprise, 34 % perçoivent exclusivement des primes liées à leurs performances individuelles, et seulement 9 % perçoivent exclusivement des primes qui dépendent des performances collectives de l'équipe ou de l'atelier dont ils font partie.

En moyenne 0,9 mois de salaire en 1992

Pour les salariés qui les perçoivent, les primes de performance re-

présentent en moyenne 7,2 % de la rémunération brute annuelle (1), soit l'équivalent de 0,9 mois de salaire (tableau 5). Cette partie flexible de la rémunération est en moyenne composée à parts égales de primes liées aux performances de l'entreprise et de primes liées aux performances individuelles (respectivement 3,1 % et 3,2 %), le reliquat

(1) - Cette proportion est de 2,8 % si l'on considère tous les salariés, c'est-à-dire y compris ceux qui ne perçoivent pas ces primes.

Tableau 5
Part des primes de performances dans la rémunération annuelle brut
des salariés bénéficiaires

En pourcentage

	Perfor- mance de l'entrep.	Perfor- mance indi-	Perfor- mance d'équipe	Ensem- ble
Selon la catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	4,2	3,4	0,9	8,5
Professions intermédiaires	3,0	3,5	1,1	7,6
Employés administratifs d'entreprise, employés de surveillance et de service	3,1	2,1	0,7	5,9
Employés de commerce et des services aux particuliers	3,8	4,3	1,7	9,8
Ouvriers qualifiés	2,2	3,2	0,7	6,1
Ouvriers non qualifiés	2,2	2,7	0,7	5,6
Selon le secteur d'activité				
Industries agricoles et alimentaires	4,9	2,1	1,1	8,1
Energie	3,3	1,3	0,1	4,7
Biens intermédiaires	3,0	2,2	1,0	6,2
Biens d'équipement	2,2	2,4	0,8	5,4
Biens de consommation	2,7	3,9	0,9	7,5
Bâtiment et travaux publics	2,5	4,5	0,6	7,6
Commerce	4,8	4,3	1,1	10,2
Transports et télécommunications	1,5	1,9	0,5	3,9
Services marchands (*)	3,3	4,2	0,9	8,4
Assurances	3,8	4,0	0,5	8,3
Banques	2,9	2,1	2,1	7,1
Selon la taille de l'établissement employeur				
1 à 9 salariés	4,4	4,3	1,0	9,7
10 à 19 salariés	4,2	4,3	0,8	9,3
20 à 49 salariés	3,8	4,2	0,8	8,8
50 à 99 salariés	2,8	3,6	1,0	7,4
100 à 499 salariés	2,6	2,8	0,9	6,3
500 salariés et plus	2,3	2,1	0,9	5,3
Ensemble	3,1	3,2	0,9	7,2

(*) y compris «Location et crédit-bail immobilier»

Champ : salariés du secteur privé et semi-public bénéficiaires de primes liées aux performances, hors apprentis et chefs d'entreprises.

Lecture : En moyenne pour l'ensemble des salariés bénéficiaires, les primes de performance représentent 7,2 % de la rémunération brute totale, et se composent de 3,1 % de primes liées à la performance globale de l'entreprise, 3,2 % de primes attachées à la performance individuelle et 0,9 % de primes liées aux performances d'équipe.

Source : Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992, INSEE.

(0,9 %) provenant de primes liées aux performances collectives.

La part des composantes flexibles dans la rémunération peut varier de manière importante selon le secteur d'activité et la catégorie professionnelle des salariés. Ainsi ces primes représentent en moyenne 9,8 % de la rémunération (1,2 mois de salaire) des employés du commerce et des services aux particuliers qui les perçoivent, 8,5 % de

celle des cadres (1 mois de salaire, la part des primes liées aux performances de l'entreprise étant alors prédominante), mais seulement 5,6 % de la rémunération pour les ouvriers non qualifiés (0,7 mois de salaire).

Pour les salariés qui perçoivent plus d'une sorte de primes de performance, la part de celles-ci dans la rémunération est plus élevée que pour ceux qui n'en perçoivent

qu'une : en moyenne, 10,8 % contre 6,6 %. Le cas le plus courant est celui d'une prime liée aux performances de l'entreprise avec une prime dépendant des performances individuelles du salarié ; le montant perçu dans ce cas représente en moyenne 10,5 % de la rémunération totale. Le cumul d'une prime dépendant des performances de l'entreprise et d'une prime liée aux performances de l'équipe ou de l'atelier procure en moyenne 9,7 % de la rémunération totale, et la combinaison prime liée à la performance individuelle et prime liée à la performance d'un collectif de travail représente en moyenne 12,6 % de la rémunération.

Enfin, dans certains secteurs les montants distribués sont faibles alors même que la pratique des primes de performance est répandue ; c'est le cas par exemple du secteur des transports où les 51,5 % de salariés concernés ne touchent en moyenne que 3,9 % de leur rémunération sous forme de primes liées aux performances, soit moins d'un demi-mois de salaire. Au contraire dans d'autres secteurs les proportions de salariés concernés sont faibles, mais les montants distribués sont plus élevés, par exemple dans le commerce : en moyenne les salariés de ce secteur touchent 10,2 % de leur rémunération sous forme de primes de performances, soit 1,2 mois de salaire en plus.

En 1992, les salariés qui touchent des primes de performance ont des rémunérations totales plus élevées que les autres

A caractéristiques identiques, les salariés qui touchent des primes de performance ont des rémunérations totales plus élevées que les autres. Ce constat est valable que l'on considère les primes de performance globalement ou une à une.

Les choses sont quelque peu différentes lorsque la comparaison porte non plus sur la rémunération totale (somme du salaire de base et des compléments, y compris les primes de performance), mais sur le seul salaire de base. Toutes choses égales par ailleurs, les salaires de base des salariés qui perçoivent des primes liées à la performance de l'entreprise sont effectivement plus élevés que ceux des autres salariés. Mais l'inverse est vrai lorsqu'il s'agit de primes liées aux performances individuelles. Tout se passe comme si les primes de performance individuelle compensaient des salaires de base plus faibles, les primes liées à la performance de l'entreprise s'ajoutant à des salaires de base déjà eux-mêmes plus élevés. Ces résultats sont toutefois à considérer avec prudence : portant sur une seule année, il ne permettent en effet pas de distinguer ce qui relève d'une conjoncture particulière de ce qui est attribuable à un caractère permanent.

Christel Colin ()*,

*Sophie Ponthieux (**)*

(*) INSEE, Division «Salaires et revenus d'activité»

(**) DARES, Unité «synthèses et comparaisons internationales sur les salaires».

SOURCES ET DEFINITIONS

Les données sont issues de l'enquête sur le coût de la main-d'oeuvre et la structure des salaires en 1992 réalisée en 1993 par l'INSEE. L'échantillon de répondants comprend environ 16 000 établissements, pour lesquels on dispose d'informations sur la structure de leurs effectifs, le niveau et la structure du coût de leur main-d'oeuvre, leur position économique et leur politique de gestion. Pour environ 150 000 de leurs salariés, on dispose aussi de renseignements individuels sur l'ancienneté, l'emploi occupé, la durée du travail, le niveau et la structure de la rémunération.

La présente étude porte sur les salariés du secteur privé et semi-public (hors apprentis et chefs d'entreprise) et les établissements qui les emploient.

Huit types de primes et compléments de salaire (représentant environ 15 % de la rémunération annuelle brute des salariés) sont identifiés dans l'enquête :

- les primes liées strictement au salaire de base ou à l'ancienneté,
- les primes liées à des caractères non professionnels du salarié,
- les primes liées aux contraintes du poste de travail,
- les primes liées à des événements exceptionnels de la vie de l'entreprise,
- les primes et indemnités légales et conventionnelles,
- les primes liées aux performances de l'entreprise : prime de bilan, intéressement,...
- les primes liées aux performances individuelles du salarié : prime de résultat, de rendement,...
- les primes liées aux performances d'un collectif de travail (équipe, atelier, service...) : prime d'objectif, de partage du service,...

Seuls les trois derniers types de primes sont étudiés ici ; on les regroupe sous le terme de «primes liées aux performances», et on désigne tout au long de l'étude par «les bénéficiaires» les salariés qui touchent une partie de leur rémunération sous cette forme.

La part des primes liées aux performances dans la rémunération totale est calculée comme le rapport de la somme de ces trois types de primes à la rémunération annuelle brute totale (hors indemnités légales et conventionnelles).

Bibliographie :

[1] M. Bianchi, J. Cottureau, A. Yvergnaux, «Politiques salariales, stratégies d'entreprises, perception et attentes des salariés», Revue de l'IRES, n° 10 - Automne 1992.

[2] P. Cahuc, B. Dormont, «L'intéressement en France : allègement du coût salarial ou incitation à l'effort ?», Economie et statistique n° 257, septembre 1992.

[3] C. Colin, «Les primes et compléments de salaire dans le secteur privé», INSEE-Première n° 406, octobre 1995.

[4] T. Coutrot, S. Mabile, «Le développement des politiques salariales incitatives», Données sociales 1993, INSEE.

[5] V. Najman, B. Reynaud, «Les formules salariales actuelles : bricolage ou transformation radicale du fordisme ?», Travail et Emploi n°51/1, 1992.

PREMIERES INFORMATIONS & PREMIERES SYNTHESSES sont éditées par le Ministère du travail et des affaires sociales, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : (1) 44.38.22.60. Télécopie (1) 44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Rédacteur en chef : Jean-Yves Rognant. Maquettistes : Daniel Lepesant et Guy Barbut. Conception graphiste : Ministère du travail et des affaires sociales. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : la documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers cedex. Tél. : (1) 48.39.56.00. Télécopie : (1) 48.39.56.01 - PREMIERES INFORMATIONS/PREMIERES SYNTHESSES : 1 an (100 n°) : 600 F - Europe : 685 F - Autres pays : 915 F. Publicité : Ministère du travail et des affaires sociales. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : en cours.