

LA REMUNÉRATION DES SALARIÉS EN 1998

En 1998, dans les établissements de 10 salariés ou plus, le gain brut mensuel moyen en équivalent-temps plein d'un salarié s'élevait à 13 950 francs.

Entre 1997 et 1998, les écarts de salaire entre petits et grands établissements se sont accrus, les établissements de plus de 500 salariés versant en moyenne une rémunération supérieure de 32 % à celle des établissements de 10 à 20 salariés.

En revanche, les disparités de salaires entre sexes continuent de se réduire, notamment parmi les employés et les ouvriers.

La part des primes dans la rémunération reste stable, celles qui sont liées aux contraintes de poste se développant au détriment des primes de fin d'année ou de rentrée. On assiste enfin, dans certains secteurs, à une baisse du poids des heures supplémentaires dans la rémunération globale.

En 1998, dans les établissements de 10 salariés ou plus, le gain brut mensuel moyen en équivalent-temps plein d'un salarié s'élevait à 13 950 francs, toutes primes confondues, soit, par rapport à 1997, une hausse de 1,8 % qui correspond à un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %.

Accroissement des disparités de gains selon la taille de l'établissement

Les salariés des grands établissements perçoivent des gains nettement plus élevés : dans un établissement de plus de 500 salariés, le gain mensuel moyen d'un salarié est, en 1998, supérieur de 32 % à celui que l'on observe pour un établissement de 10 à 19 salariés, et dépasse encore de 12 % le gain relevé dans un établissement de 100 à 500 salariés.

Cet effet « taille » est plus sensible chez les ouvriers que chez les cadres : dans les petites unités, les premiers ont une rémunération qui peut être jusqu'à 30 % inférieure à celle de leurs collègues des établissements de

plus de 2 000 salariés, qui sont les mieux rémunérés. Chez les cadres, l'écart maximal est de 16 % et s'observe entre les établissements de 10 à 19 salariés et ceux de 200 à 500 salariés.

Ces disparités selon la taille se sont accrues entre 1997 et 1998 : si les gains moyens ont augmenté en un an de 1,2 % pour les établissements de 10 à 19 salariés, la hausse moyenne atteint 1,8 % au-dessus de 500 salariés, et même 2,1 % entre 100 et 200 salariés (tableau 1).

Tableau 1
Évolution des gains bruts mensuels selon la taille de l'établissement-employeur

	1997 (en francs)	1998 (en francs)	Évolution (en %)
De 10 à 19 salariés	12 000	12 140	1,2
De 20 à 49 salariés	12 400	12 620	1,8
De 50 à 99 salariés	12 960	13 150	1,5
De 100 à 499 salariés	14 020	14 310	2,1
<i>dont : de 100 à 199 salariés</i>	<i>13 470</i>	<i>13 750</i>	<i>2,1</i>
<i>de 200 à 499 salariés</i>	<i>14 500</i>	<i>14 790</i>	<i>2,0</i>
500 salariés ou plus	15 700	15 980	1,8
Total	13 700	13 950	1,8

Source : DADS-INSEE, exploitation DARES sur le champ ACEMO des établissements de 10 salariés ou plus.

Tableau 2
Les gains bruts mensuels moyens dans les établissements de 10 salariés ou plus et leur décomposition selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Gain moyen en 1998 (en francs)	Décomposition de la masse salariale (en %)			
		Salaire brut	Heures supplémentaires	Primes	Total
Ensemble (EB à ER)	13 950	85,6	0,9	13,5	100,0
EB- Industries agro-alimentaires	12 130	84,4	0,9	14,7	100,0
EC- Industries des biens de consommation	13 830	85,8	1,0	13,2	100,0
C1- Habillement-cuir	10 260	92,6	0,4	7,0	100,0
C2- Edition, imprimerie, reproduction	15 770	84,5	2,2	13,4	100,0
C3- Pharmacie, parfumerie, entretien	17 670	84,2	0,4	15,4	100,0
C4- Industries des équipements du foyer	11 880	84,8	0,6	14,6	100,0
ED- Industrie automobile	14 250	80,5	1,5	18,0	100,0
EE- Industries des biens d'équipement	15 580	85,5	0,8	13,7	100,0
E1- Construction navale, aéronautique et ferroviaire	17 600	81,7	0,8	17,5	100,0
E2- Industries des équipements mécaniques	13 880	85,3	1,2	13,5	100,0
E3- Industries des équipements électriques et électroniques ...	17 450	87,2	0,4	12,4	100,0
EF- Industrie des biens intermédiaires	13 290	83,3	1,0	15,7	100,0
F1- Industrie des produits minéraux	13 110	82,7	1,0	16,3	100,0
F2- Industrie textile	10 900	89,7	0,7	9,6	100,0
F3- Industries du bois et du papier	12 490	83,3	1,0	15,7	100,0
F4- Chimie, caoutchouc, plastiques	14 510	81,2	0,9	17,9	100,0
F5- Métallurgie et transformation des métaux	13 030	82,9	1,3	15,8	100,0
F6- Industries des composants électriques et électroniques	14 120	85,4	0,6	14,0	100,0
EG- Energie	19 090	80,0	1,2	18,8	100,0
G1- Production de combustibles et de carburants	19 090	73,5	1,5	25,0	100,0
G2- Eau, gaz, électricité	Nd	81,5	1,1	17,4	100,0
EH- Construction	12 630	90,5	1,2	8,3	100,0
EJ- Commerce	12 380	87,1	1,0	11,9	100,0
J1- Commerce et réparation automobile	12 290	85,0	0,7	14,3	100,0
J2- Commerce de gros	14 680	86,3	0,6	13,1	100,0
J3- Commerce de détail	10 160	89,2	1,7	9,1	100,0
EK- Transports	12 840	84,7	2,0	13,3	100,0
EL- Activités financières	18 020	78,5	0,2	21,3	100,0
EM- Activités immobilières	13 530	85,0	0,6	14,4	100,0
EN- Services aux entreprises	15 340	88,8	0,7	10,5	100,0
N2- Conseil et assistance	18 890	89,3	0,2	10,5	100,0
N3- Services opérationnels	10 750	88,1	1,9	10,0	100,0
N4- Recherche et développement	19 860	83,3	0,4	16,3	100,0
EP- Services aux particuliers	12 600	89,4	0,9	9,7	100,0
P1- Hôtels-restaurants	10 300	89,6	1,0	9,4	100,0
P2- Activités récréatives, culturelles et sportives	17 380	88,7	0,8	10,5	100,0
P3- Services personnels et domestiques	10 130	93,0	0,8	6,2	100,0
EQ- Éducation, santé, action sociale	13 340	86,8	0,7	12,5	100,0
Q2- Santé, action sociale	13 340	86,1	0,6	13,3	100,0
ER- Administration	9 100	88,1	0,1	11,8	100,0

Sources : DADS-INSEE pour les gains en niveau ; MES-DARES, enquête annuelle ACEMO pour la décomposition de la rémunération.

Tableau 3
Évolution des gains bruts mensuels selon le sexe
et la catégorie socioprofessionnelle

	1997 (en francs)	1998 (en francs)	Évolution (en %)
Ouvriers	10 430	10 580	1,4
Hommes	10 810	10 960	1,4
Femmes	8 700	8 840	1,6
Employés	10 340	10 450	1,1
Hommes	10 920	10 970	0,5
Femmes	10 060	10 180	1,2
Professions intermédiaires	15 230	15 350	0,8
Hommes	16 000	16 130	0,8
Femmes	13 760	13 880	0,9
Cadres	26 960	27 250	1,1
Hommes	28 330	28 670	1,2
Femmes	22 220	22 490	1,2
Total	13 700	13 950	1,8
Hommes	14 720	14 970	1,7 ⁽¹⁾
Femmes	11 710	11 940	2,0

(1) - Pour les hommes, comme pour les femmes, l'évolution du gain brut moyen calculée sur l'ensemble de la population est plus forte que celle observée au niveau de chaque catégorie socioprofessionnelle, en raison de l'accroissement de la part des cadres et de la main d'œuvre la plus qualifiée au sein de la population salariée.

Source : DADS-INSEE, exploitation DARES sur le champ ACEMO des établissements de 10 salariés ou plus.

Tableau 4
Décomposition de la masse salariale selon la catégorie professionnelle

	Salaire de base	Heures supplé- mentaires	Primes et compléments de salaire	Total
Ouvriers	84,3	1,7	14,0	100
Employés	86,8	0,7	12,5	100
Professions intermédiaires	85,3	0,7	14,0	100
Cadres	87,6	0,2	12,2	100
Total	85,6	0,9	13,5	100

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 1998.

Une hiérarchie des secteurs d'activité inchangée

Les secteurs qui rémunèrent le mieux leurs salariés, toutes catégories professionnelles confondues, sont, au sein des services aux entreprises, la recherche et développement (19 860 francs en moyenne en 1998) ainsi que le conseil et assistance (18 890 francs), ou bien encore le secteur des activités financières (18 020 francs). Dans l'industrie, ce sont la production de combustibles et de carburants (19 090 francs), la pharmacie-parfumerie-entretien (17 670 francs), la construction navale, aéronautique ou ferroviaire (17 600 francs).

A l'inverse, les secteurs qui versent les rémunérations les plus faibles sont : l'habillement-cuir-

chaussures (10 260 francs), l'industrie textile (10 900 francs) ou encore le commerce de détail (10 160 francs), ainsi que l'hôtellerie (10 300 francs) (tableau 2).

Globalement, les secteurs qui versent traditionnellement les rémunérations les plus élevées sont plutôt situés dans le tertiaire, avec une plus forte proportion de main-d'œuvre qualifiée, tandis qu'à l'opposé, les secteurs aux rémunérations les plus faibles emploient une main-d'œuvre plutôt moins qualifiée et plus féminine que la moyenne.

Entre 1997 et 1998, les augmentations du niveau moyen des gains vont de moins de 1 % dans la construction navale, aéronautique et ferroviaire, à 2,8 % dans l'industrie automobile. La comparaison avec les évolutions des

salaires de base (hors primes) calculées dans l'enquête trimestrielle ACEMO laisse entrevoir des écarts assez sensibles dans certains cas, qui peuvent être liés à une variation du taux de primes dans la rémunération. Par exemple, l'évolution des salaires de base est plus importante que celle des gains dans les industries agroalimentaires, le commerce ou les transports, secteurs dans lesquels la part des primes a diminué entre 1997 et 1998. Inversement, l'industrie automobile et le secteur des activités immobilières se caractérisent par une évolution du salaire de base, hors primes, inférieure à celle des gains, et donc par une nette augmentation du poids des primes dans la rémunération.

Les disparités de salaires entre sexes continuent de se réduire parmi les employés et les ouvriers

En 1998, dans le secteur concurrentiel, un salarié gagne en moyenne 25,4 % de plus qu'une salariée. Cet écart est plus ou moins important selon la catégorie professionnelle et varie notamment en raison inverse de la part qu'y occupent les femmes : de l'ordre de 8 % pour les employés (à forte population féminine), il atteint 24 % chez les ouvriers et 27,5 % chez les cadres (tableau 3). Par rapport à 1997, l'écart s'est réduit pour les employés (-0,8 point) et pour les ouvriers (-0,3 point) alors que les différences de rémunération entre hommes et femmes restent les mêmes parmi les cadres et les professions intermédiaires.

La part des primes dans la rémunération reste stable

Dans les établissements de dix salariés ou plus, le salaire de base représente, en 1998, 85,6 % du gain total moyen, la rémunération des heures supplémentaires 0,9 % et les primes 13,5 % (tableau 4). Par rapport à 1997, la part des

primes reste stable, mais celle des heures supplémentaires rémunérées diminue de 0,2 point.

La part prise par les primes dans la rémunération est par ailleurs plus importante parmi les ouvriers et les professions intermédiaires que parmi les cadres et les employés.

On retrouve en effet, parmi les secteurs les plus généreux en primes, l'énergie, et plus particulièrement la production de combustibles et de carburants (avec 25 % de la rémunération annuelle versés sous forme de primes), les activités financières (21 %), l'automobile, l'industrie de la chimie, du caoutchouc, des matières plastiques (18 %), secteurs comportant soit une forte proportion d'ouvriers, soit un grand nombre de salariés des professions intermédiaires. A l'inverse, le commerce de détail comme les services aux particuliers, où les employés représentent une part prépondérante des effectifs, se distinguent par des taux de primes inférieurs à 10 % de la rémunération totale (tableau 2).

Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les hommes ont un taux de primes de 1,2 à 2 points supérieur à celui des femmes. Les écarts les plus élevés sont enregistrés chez les ouvriers, les plus faibles chez les employés (tableau 5).

De même que les secteurs à hauts salaires sont ceux où la part des primes dans la rémunération est la plus forte, les grands établissements, dont la rémunération moyenne est plus importante, sont aussi ceux qui versent des primes en proportion non négligeable du salaire de base. C'est pourquoi la part du salaire de base dans la rémunération annuelle décroît sensiblement quand la taille de l'établissement augmente, avec pour contrepartie une augmentation de la part de l'ensemble des primes et compléments de salaire (tableau 6).

En outre, part des primes et progression de la rémunération globale paraissent aller souvent de pair : parmi les secteurs les plus généreux en primes, la pro-

Tableau 5
Taux de primes par sexe selon la catégorie socioprofessionnelle

	Hommes	Femmes
Ouvriers	14,4	12,3
Employés	13,1	11,9
Professions intermédiaires	14,5	12,8
Cadres	12,4	11,0
Ensemble	13,8	12,0

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 1998

Tableau 6
Décomposition de la masse salariale selon la taille de l'établissement employeur

	Salaire de base	Heures supplémentaires	Primes et compléments de salaire	Total
De 10 à 19 salariés	90,4	0,9	8,7	100
De 20 à 49 salariés	88,8	1,1	10,1	100
De 50 à 99 salariés	86,9	1,0	12,1	100
De 100 à 249 salariés	85,4	1,0	13,6	100
De 250 à 499 salariés	84,0	0,9	15,1	100
500 salariés ou plus	83,7	0,9	15,4	100

Source : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO portant sur l'année 1998

duction de combustibles et de carburants ainsi que l'industrie automobile ont enregistré une hausse du gain moyen nettement supérieure à la moyenne (respectivement 2,6 % et 2,7 %). Inversement, les secteurs qui en versent moins figurent, à l'exception toutefois du commerce de détail, parmi ceux qui ont enregistré une hausse du gain moyen très modérée, voire inférieure à la moyenne.

Depuis 1992, les primes de postes se sont développées au détriment des primes de fin d'année

L'équilibre entre les différents types de primes s'est modifié depuis 1992. C'est ce que montre la comparaison avec les résultats de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (1) réalisée par l'INSEE sur cette année 1992 : la part des primes liées aux performances individuelles ou collectives est restée stable sur la période, autour de 18 % de l'ensemble des primes versées ; la part des primes liées « strictement » à l'ancienneté (2), semble, elle aussi, rester stable sur la période.

Le poids des primes liées au salaire de base (comme le treizième mois, la prime de fin d'année ou de rentrée), qui représente encore environ 40 % des primes versées, a, lui, diminué entre 1992 et 1998, alors que celui des primes versées en compensation de contraintes de poste a, lui, en revanche, sensiblement augmenté, probablement en liaison avec le développement du travail de nuit, de week-end ou en

(1) - L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de 1992 couvre l'ensemble du secteur marchand non agricole, sans restriction de taille d'établissement, et prend notamment en compte les établissements de moins de 10 salariés. Les résultats qui sont fournis ici à titre de référents ont été établis sur le champ des salariés des établissements de l'échantillon ACEMO, à l'exception des apprentis, des chefs d'entreprise, des personnels des hôpitaux publics.

(2) - L'intitulé des types de primes se rapporte à la version 1998 de l'enquête annuelle ACEMO. Quelques modifications ont été apportées par rapport à l'enquête communautaire « Coûts et structure des salaires », réalisée par l'INSEE en 1992. Ainsi, en 1992, les primes liées à la famille étaient comptabilisées avec celles liées à l'ancienneté, et non pas avec celles liées aux contraintes de poste.

Tableau 7
Répartition des primes selon leur type (Évolution 1992-1998)

Type de primes	1992	1998
Primes liées au salaire de base et de compensation pour réduction du temps de travail	40,2	37,7
Primes liées à la performance individuelle ou collective	18,4	18,5
Ancienneté (non intégrée dans le salaire de base)	18,4	16,5
Contrainte de poste, primes liées à la famille	10,5	18,5
Autres compléments	12,5	8,8
Toutes primes	100	100

Sources : MES-DARES, enquête annuelle ACEMO pour 1998 ; INSEE, Enquête « Coûts et structure des salaires » pour 1992.

équipe sur la période 1992-1998 (tableau 7).

La part des primes fixes, ou liées strictement au salaire de base (ancienneté, 13^{ème} mois,...) dans la rémunération annuelle, ainsi que celle des primes liées aux contraintes de poste, augmentent avec la taille de l'établissement employeur. En revanche, et conformément aux conclu-

sions de l'enquête sur les coûts et la structure des salaires de 1992, celle des primes les plus flexibles, liées aux performances, varie peu selon ce critère.

Les secteurs du commerce automobile et des activités financières sont ceux où la part des primes liées aux performances dans la rémunération est la plus élevée (respectivement 5,5 % et

5,7 %). A l'inverse, dans la production de combustibles et de carburants, elle n'est que de 2,4 %. En revanche, celle des primes de contrainte de poste y est maximale et atteint 9,1 %. Elle est également forte dans l'industrie automobile ou dans le secteur de la santé et de l'action sociale (respectivement 5,5 % et 5,4 % de la rémunération totale).

Une baisse des heures supplémentaires des ouvriers dans certains secteurs

La baisse de la part des heures supplémentaires, plus marquée pour les ouvriers que pour les autres catégories socioprofessionnelles, confirme une tendance observée depuis plusieurs années de baisse des horaires

PRIMES, GRATIFICATIONS, INDEMNITÉS ET AUTRES COMPLÉMENTS DE SALAIRE

Type de primes	Périodicité	
Primes d'ancienneté (lorsqu'elles ne sont pas intégrées au salaire de base)	Mensuelle	
Primes de contraintes de poste	Plutôt mensuelle	Primes destinées à rembourser des frais supportés par le salarié dans le cadre de son travail (ex. primes de salissure, primes de panier,...) Primes inhérentes à la nature du travail (bruit, chaleur, froid, risque, insalubrité,...) Primes liées aux horaires (travail du dimanche ou des jours fériés,...)
Primes liées à la famille	Plutôt mensuelle	Complément familial
Primes liées au salaire de base (1)	Non mensuelle le plus souvent Versement certains mois de l'année	Primes pour mois supplémentaires (dont 13 ^e mois), fin d'année, rentrée,...
Primes liées à la performance individuelle Ou à la performance collective	Variable. Le montant peut être nul sur une période donnée	Primes liées au rendement individuel du salarié (rendement, assiduité, cadence d'atelier, commission,...) Primes liées aux performances de l'entreprise (bilan, résultat,...) Primes liées aux performances collectives d'équipe ou d'atelier (objectif, service,...)
Autres primes Ou Indemnités légales ou conventionnelles	Exceptionnelle	Primes de mariage, de naissance Prime de précarité pour les salariés sous CDD en fin de contrat Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE)

(1) - Les primes de compensation pour réduction du temps de travail ont été intégrées, dans cette enquête, aux primes liées au salaire de base. Elles ne le seront plus en 1999.

collectifs longs. Entre 1997 et 1998, elle s'explique cependant avant tout par la diminution des heures supplémentaires dans les transports, qui fait suite au règlement du conflit des transporteurs routiers (intervenu à la fin de l'année 1997) par la réduction de la durée hebdomadaire maximale autorisée dans ce secteur. Elle peut s'expliquer, pour partie aussi, par des accords de réduction du temps de travail qui, comme dans le bâtiment ou certaines industries agricoles et alimentaires, introduisent une annualisation des horaires et font ainsi disparaître les heures supplémentaires, dont le taux horaire est plus élevé.

Toutefois, l'année 1998 se caractérise par un regain d'activité, qui se traduit à l'inverse, dans certains secteurs, par une augmentation des heures supplémentaires rémunérées. C'est notamment le cas pour la production de combustibles et de carburants, les services opérationnels aux entreprises, l'hôtellerie ou encore le commerce de détail, secteurs qui ont enregistré une hausse concomitante de leurs effectifs salariés de plus de 2 % au cours de l'année 1998.

La part des heures supplémentaires dans le gain moyen est par ailleurs nettement plus importante chez les hommes (1,0 %) que chez les femmes (0,6 %). Ceci provient, d'une part, de la faible présence des

femmes parmi les ouvriers et, d'autre part, et pour une catégorie socioprofessionnelle donnée, par une pratique plus rare des heures supplémentaires effectuées par les femmes. De même, dans les secteurs à forte population féminine (industrie textile, industrie de l'habillement-cuir, commerce,...), la part des heures supplémentaires dans la ré-

munération brute reste inférieure pour les femmes. Seule exception, le commerce de détail, où la part des heures supplémentaires représente un peu plus de 2 % de la rémunération des femmes, contre un peu plus de 1 % de celle des hommes.

*Agnès BRIZARD
(DARES).*

MÉTHODOLOGIE

L'enquête annuelle 1998 est la première réalisation de la nouvelle enquête ACEMO qui regroupe des données sur la durée annuelle du travail, sur les effectifs salariés et sur les rémunérations. Concernant ce dernier thème, l'enquête annuelle est la seule enquête permettant de connaître chaque année l'importance relative des différents éléments de la rémunération. Elle remplace l'ancienne enquête annuelle « primes » ainsi que les enquêtes semestrielles « Gains ».

Elle a été réalisée par voie postale au cours du premier trimestre 1999 auprès d'un échantillon d'établissements de plus de 9 salariés concernés par l'enquête trimestrielle. Les résultats de cette enquête annuelle sont issus de l'exploitation d'environ 13 000 questionnaires.

Afin d'alléger la charge statistique des enquêtés, les établissements de 10 à 49 salariés ont été interrogés avec un taux de sondage d'un huitième, les établissements de 50 à 99 salariés avec un taux de sondage de un demi. En revanche, l'échantillon couvre exhaustivement les établissements de plus de 99 salariés. Les établissements de moins de 100 salariés retenus par sondage sont renouvelés tous les cinq ans (avec un taux de rotation annuel de 20 %).

Dans sa forme actuelle, l'enquête annuelle ACEMO permet de connaître le montant brut de la rémunération moyenne par établissement et sa décomposition par type de rémunération (salaire de base, heures supplémentaires, primes) pour chaque grande catégorie professionnelle et pour chaque sexe. Autre information contenue dans l'enquête, le type de primes distinguant périodicité fixe ou occasionnelle.

Le calcul des niveaux de gains moyens dans les établissements de 10 salariés ou plus a été, lui, élaboré à partir des informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur les années 1997 et 1998. Les niveaux de 1997 sont issus des résultats définitifs publiés par l'INSEE pour l'ensemble des salariés, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein. Les résultats 1998 proviennent, eux, de l'exploitation avancée des DADS portant sur un échantillon d'établissements et sur les seuls salariés travaillant à temps complet. Les évolutions par rapport à 1997 sont calculées sur les établissements présents en 1997 et 1998 et relevant du champ spécifique ACEMO. Elles sont ensuite appliquées aux résultats définitifs tirés des DADS pour 1997 et concernent ce même champ.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Guy Barbut, Myriam Garric, Daniel Lepesant, . Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - [http : //www.ladocfrancaise.gouv.fr](http://www.ladocfrancaise.gouv.fr) - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.