

POURSUITE DE LA BAISSÉ DES PRÉRETRAITES EN 2002

Pour la première fois depuis presque 10 ans, le nombre de personnes relevant d'un dispositif public de préretraite est inférieur à 200 000 : fin 2002, elles ne sont plus que 181 500, soit 11,3 % de moins en un an.

Durant l'année 2002, 56 600 personnes sont entrées dans l'un des six dispositifs publics de préretraite en vigueur, soit -12,2 % par rapport à 2001. Cette diminution est due à la disparition de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) qui n'enregistre pratiquement plus d'entrées. En revanche, les autres dispositifs ont connu une progression du nombre de leurs nouveaux bénéficiaires, en particulier la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA) : +43,6 %, et la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) : +122,5 %. Cette dernière atteint son niveau potentiel, l'essentiel des branches professionnelles concernées ayant désormais signé les accords permettant sa mise en œuvre.

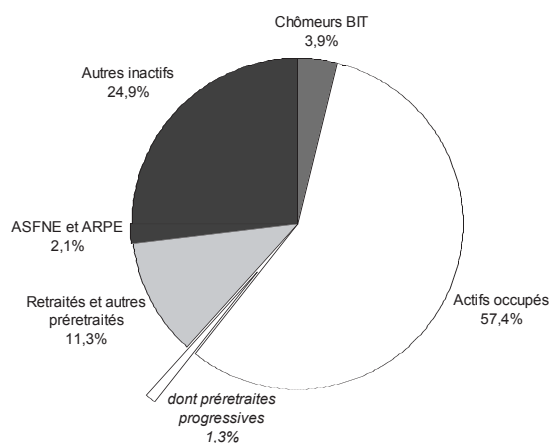
Les préretraites s'adressent toujours en très grande majorité à des hommes et concernent surtout les employés et les ouvriers, le secteur de l'industrie ainsi que les grands établissements. Le secteur des services est un peu plus représenté dans la CATS en 2002 en raison de l'entrée du secteur bancaire dans le dispositif.

Passé 55 ans, les entrées en chômage indemnisé sont désormais beaucoup plus nombreuses qu'en préretraites : 103 600 personnes de plus de 55 ans ont commencé à percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en 2002, soit 26 500 de plus qu'en 2001 (+34,3 %). Parmi les 522 700 chômeurs indemnisés de 55 ans et plus, 377 900 sont dispensés de recherche d'emploi fin 2002, et sont donc placés hors de l'activité. Ce nombre est en augmentation de 3,6 % sur un an.

Le taux d'emploi des 55-59 ans augmente de 2 points pour atteindre 57,4 % en mars 2002. À cette date, 1 930 000 personnes de cette tranche d'âge sont en emploi.

David ANGLARET, (DARES).

Situation sur le marché du travail
des personnes âgées de 55 à 59 ans en 2002



NB : les personnes dispensées de recherche d'emploi se répartissent probablement entre les catégories « retraités » ou « autres inactifs »

Sources : Insee, Unédic, estimations Dares.

CESSATIONS TOTALES D'ACTIVITÉ

L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à ses salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant, jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite, une allocation spécifique. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique. Les conventions d'ASFNE sont souvent signées dans le cadre d'un plan social.

Conditions de bénéfice

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisation (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale), et ne plus exercer ensuite la moindre activité professionnelle.

Garanties accordées au préretraité

Le préretraité en ASFNE perçoit une allocation qui s'élève à 65 % du salaire journalier de référence pour la part de celui-ci comprise dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (2352 € en 2002) et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et deux fois ce plafond.

L'allocation minimale journalière est de 26,49 € au 1^{er} janvier 2002.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis afin de bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

Contribution financière

La participation financière de l'employeur au dispositif ASFNE est un élément-clé de la négociation avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de sa capacité contributive. Les taux de participation financière des employeurs ont été relevés en 2002. Depuis le 13 février 2002, ils varient de 17,5 % à 20,5 % dans les petites et moyennes entreprises, et de 28 % à 31 % dans les grandes. L'objectif de ce relèvement est de restreindre le recours aux ASFNE et de centrer leur utilisation dans le cadre de plans sociaux mis en place dans les PME ou dans des entreprises en très grande difficulté économique et financière.

Une part de la contribution due par l'entreprise est financée par le salarié qui verse une somme correspondant à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et la plus élevée des deux indemnités suivantes : indemnité de départ à la retraite ou indemnité légale de licenciement. À noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement.

Entrées et stocks en fin d'année dans les différents dispositifs de préretraites publiques

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Allocation Spéciale du Fonds National de l'Emploi (ASFNE)											
Nombre d'entrées annuelles	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	21 669	18 672	11 993	7 920	6 740	6 875
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	107 789	90 654	73 411	59 939	48 045	37 958
Préretraite progressive											
Nombre d'entrées annuelles	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	20 870	16 717	13 372	11 117	12 357	14 616
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	55 032	52 112	44 675	42 045	42 764	47 275
Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE)											
Nombre d'entrées annuelles				2 650	52 211	35 353	43 438	45 170	37 461	21 354	834
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre				2 622	49 523	65 795	76 917	84 519	86 580	73 121	38 161
Congé de Fin d'Activité (CFA)											
Nombre d'entrées annuelles						19 168	10 782	15 564	11 888	12 965	14 162
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre						10 061	12 117	15 142	18 407	21 579	22 664
Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés (CATS)											
Nombre d'entrées annuelles.....									5 218	5 313	11 824
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre									5 218	9 871	18 753
Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA)											
Nombre d'entrées annuelles.....									3 894	5 803	8 335
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre									3 785	9 152	16 681
Total préretraites publiques											
Nombre d'entrées annuelles	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	97 060	89 609	86 099	77 498	64 532	56 646
Nombre d'allocataires en cours à la fin décembre	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	238 677	231 800	217 747	215 974	204 532	181 492

Pour la CATS, la statistique Unédic est complétée par les informations données par les entreprises se gérant elles-mêmes ou faisant appel à un gestionnaire autre que l'Unédic. En 2002, c'était le cas du secteur de la presse quotidienne régionale et de certaines banques.

Sources : Unédic, Ministère de la fonction publique, CNAM, exploitation Dares.

LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIÉS (CATS)

Conditions portant sur les entreprises

Le dispositif de la CATS peut être utilisé, depuis le décret n° 2000-105 du 9 février 2000, par des entreprises appartenant à une branche ayant conclu un accord professionnel national définissant les caractéristiques générales de cette cessation d'activité. Cet accord doit notamment préciser le champ d'application professionnel du dispositif, les conditions et l'âge d'accès au dispositif, le montant de l'allocation servie aux bénéficiaires et les modalités de son versement, les conditions d'une éventuelle reprise d'activité par les salariés concernés par la CATS, ainsi que la période durant laquelle les salariés peuvent adhérer au dispositif.

En outre, l'entreprise désireuse de signer une convention CATS avec l'État doit avoir conclu un accord d'entreprise fixant le nombre de départs en CATS durant la période d'adhésion définie par l'accord professionnel, et doit avoir fixé par accord la durée collective du travail à 35 heures hebdomadaires au plus ou à 1 600 heures annuelles au plus, ainsi que des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

La signature d'une convention CATS avec l'État ouvre droit à une exonération de cotisations sociales sur les allocations versées aux bénéficiaires et peut donner lieu à une prise en charge partielle de l'allocation par l'État, financée sur le FNE, pour certains salariés.

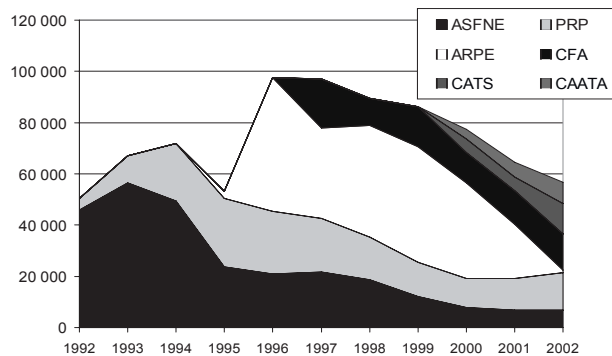
Conditions nécessaires pour que l'État prenne en charge partiellement l'allocation versée aux salariés

La période d'adhésion à la CATS, fixée par l'accord professionnel, ne doit pas dépasser cinq ans.

Les salariés concernés doivent :

- soit avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ;
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits et plus par an pendant 15 ans ;
- soit avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de l'accord de branche et compter au moins 10 ans d'affiliation à un régime salarié de sécurité sociale.

Nombre d'entrées en préretraites par dispositif



Sources : Unédic, Ministère de la fonction publique, CNAM.

Les personnes concernées doivent avoir été salariées de l'entreprise de façon continue pendant au moins un an, ne pas réunir les conditions de validation d'une retraite à taux plein, n'exercer aucune activité professionnelle (sauf si l'accord professionnel prévoit une possibilité de reprise d'activité, qui, si elle est mise en pratique, entraîne une interruption du versement de l'allocation au salarié).

Par ailleurs, l'allocation est incompatible avec la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager, avec une indemnisation par le régime d'assurance-chômage, ainsi qu'avec une allocation spéciale du Fonds national de l'emploi ou de remplacement pour l'emploi.

Les salariés doivent avoir 55 ans au moins à la date où ils adhèrent au dispositif. La prise en charge partielle par l'État de l'allocation n'intervient qu'à partir du 57^{ème} anniversaire du salarié et se poursuit jusqu'à l'âge où il réunit les conditions de validation d'une retraite à taux plein, dans la limite de 65 ans maximum.

Montant de l'allocation et détermination du montant de la participation de l'État

Ce montant est librement défini par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation de l'accord professionnel national. L'assiette servant de base à la participation de l'État est égale à l'allocation définie par l'accord professionnel national, dans la limite de 65 % du salaire de référence pour la part de ce salaire n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale (2 352 € en 2002) et de 50 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

La participation de l'État est établie suivant un barème progressif en fonction de l'âge d'adhésion au dispositif :

Âge du bénéficiaire	55 ans	56 ans	57 ans ou plus
Taux de prise en charge de l'allocation par l'État.....	20 %	35 %	50 %

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont entériné un dispositif permettant aux salariés volontaires remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse, de mettre fin à leur activité professionnelle, tout en percevant un revenu de remplacement dont le montant s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence, jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite. Cette disposition nécessite l'accord de l'employeur et son engagement de maintenir le volume d'heures travaillées grâce à une ou plusieurs embauches.

Conditions de bénéfice

Ce dispositif, qui à l'origine devait s'achever fin 1996, a été reconduit, depuis, chaque année jusqu'en 2002. À cette date, le dispositif était ouvert aux salariés correspondant aux critères suivants (accord des partenaires sociaux du 14 juin 2000) : salariés nés en 1942 ou avant et justifiant de 160 trimestres validés au titre de l'assurance-vieillesse.

L'ARPE est un dispositif qui s'éteindra complètement fin 2003 puisque toutes les personnes concernées auront alors dépassé l'âge de 60 ans et auront accédé à la retraite.

Garanties accordées au préretraité

Le préretraité reçoit jusqu'à l'âge de 60 ans un revenu de remplacement, dont le montant s'élève à 65 % du salaire brut antérieur. L'allocation minimale journalière est de 26,49 € au 1^{er} janvier 2002.

LE CONGÉ DE FIN D'ACTIVITÉ (CFA)

Cette préretraite a été créée en 1997 pour les agents des trois fonctions publiques. Il permet à des personnes ayant un certain nombre d'annuités de cotisation et ayant atteint un certain âge de quitter leur activité avant 60 ans.

Ce dispositif a été restreint pour l'année 2003 et son extinction progressive est programmée.

LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE (CAATA)

Cette préretraite concerne des salariés et anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de ports (dockers professionnels et personnels assurant la manutention), ainsi que d'établissements de construction et de réparation navales.

Les listes d'établissements pouvant ouvrir droit à cette préretraite sont fixées par arrêtés.

Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de préretraites

	ASFNE				CATS			ARPE (2)				PRP				Ensemble des salariés (3)
	1999	2000	2001	2002	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002	
Sexe																
Hommes	72,9	70,3	71,5	70,1	93,0	91,9	84,1	69,6	65,0	64,7	67,1	68,3	67,2	66,4	64,4	57,5
Femmes	27,1	29,7	28,5	29,9	7,0	8,1	15,9	30,4	35,0	35,3	32,9	31,7	32,8	33,6	35,6	42,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Qualification																
Ouvriers non qualifiés	18,6	19,6	18,0	18,3	16,4	3,0	6,5	15,1	13,2	11,4	5,0	15,4	12,3	11,4	13,0	12,6
Ouvriers qualifiés	27,2	27,7	21,9	21,3	58,5	56,6	51,8	24,6	21,7	18,6	9,6	22,5	17,4	17,1	16,9	23,1
Employés	20,4	23,8	34,8	32,6	5,3	9,2	9,8	27,6	31,1	34,5	42,3	29,9	32,9	41,6	42,6	29,5
Professions intermédiaires	23,9	20,2	16,3	12,9	17,3	18,2	19,1	23,2	24,2	23,7	17,5	23,1	25,1	18,8	16,3	21,1
Cadres	9,9	8,7	9,0	14,9	2,5	13,0	12,7	9,5	9,8	11,8	25,6	9,1	12,3	11,1	11,1	13,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Activité économique																
Agriculture, sylviculture et pêche	0,5	0,5	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,6	0,5	0,1	0,0	0,5	0,5	0,2	0,1	0,1
Industrie	59,9	65,0	61,5	65,8	99,1	98,2	90,7	48,0	46,6	42,1	33,6	50,6	45,3	45,9	44,8	24,5
Construction	8,9	7,7	8,0	6,9	0,0	0,0	0,0	7,2	6,5	6,5	7,2	2,8	2,2	1,8	1,7	7,9
Services	30,7	26,8	30,2	27,2	0,9	1,8	9,3	44,2	46,4	51,3	59,2	46,1	52,0	52,1	53,5	67,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taille d'établissement (1)																
De 1 à 9 salariés				18,3			0,0				7,9				6,3	24,4
De 10 à 49 salariés				18,8			0,5				19,3				14,9	28,5
De 50 à 199 salariés				28,9			5,2				28,8				23,5	23,1
De 200 à 499 salariés				21,0			13,7				17,0				24,7	12,8
500 salariés et plus				13,0			80,5				27,1				30,7	11,2
Total				100,0			100,0				100,0				100,0	100,0

(1) - Les données sur la taille d'établissement antérieures à 2002 ne sont pas disponibles en raison de leur peu de fiabilité.

(2) - Pour l'ARPE, la comparaison avec les années antérieures est peu significative en raison du très faible nombre d'entrées en 2002.

(3) - Pour la qualification, données issues de l'enquête emploi de l'Insee de mars 2002, pour les autres rubriques, données issues des salariés recensés par l'Unédic au 31/12/2001.

Source: Unedic, exploitation Dares. Pour la CATS, les données ont été complétées par les informations en provenance des entreprises se gérant elles-mêmes ou faisant appel à un gestionnaire autre que l'Unédic. En 2002, c'était le cas du secteur de la presse quotidienne régionale et de certaines banques.

LES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISES

Certaines entreprises organisent elles-mêmes le départ de certains de leurs salariés en préretraites, sans avoir recours à un financement public ou conventionnel. On parle dans ce cas de préretraites d'entreprise, privées ou « maison ». Leur nombre ne fait l'objet d'aucun comptage statistique et n'est donc pas connu.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a institué une contribution spécifique à la charge de l'entreprise sur ces préretraites.

CESSATIONS PROGRESSIVES D'ACTIVITÉ

LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE (PRP)

Le dispositif de préretraite progressive peut être mobilisé par des entreprises engagées dans un processus de réduction d'effectifs ou par des entreprises ayant une capacité d'embauche. Dans le premier cas, l'entreprise, pour éviter des licenciements économiques, propose à ses salariés âgés remplissant certaines conditions, de passer à temps partiel. Dans le deuxième cas, la réduction du volume global d'heures travaillées due au passage à temps partiel des salariés âgés, est compensée totalement ou partiellement par des embauches.

Depuis 1997, la proportion minimale de publics prioritaires (demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché du travail) dans les embauches est fixée à 50 %, et en outre deux tiers de ces embauches doivent concerner des jeunes. De plus, la participation financière des entreprises est désormais obligatoire - sauf pour les entreprises signant des conventions avec réembauches, sous réserve qu'elles comptent moins de 250 salariés et qu'elles s'engagent à embaucher au moins 90 % de publics prioritaires - et est modulée en fonction de la taille de l'entreprise et de l'engagement pris en matière de recrutement de publics prioritaires.

Conditions de bénéfice

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit être volontaire et remplir les conditions suivantes : être âgé de 55 ans ou plus, occuper un emploi à temps plein, avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et justifier de 10 années d'appartenance à un régime de Sécurité Sociale. À noter que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

Garanties accordées au préretraité à temps partiel

En général, le préretraité voit son temps de travail réduit de 50 % par rapport à son temps de travail antérieur à temps complet (la possibilité de voir le temps de travail réduit de 40 % a été supprimée en 1997). Cependant, dans le cadre de conventions pluri-annuelles, le préretraité peut bénéficier d'un horaire modulé sur la période de bénéfice de la préretraite progressive, compris entre 20 % et 80 % de son temps de travail antérieur, du moment que sur l'ensemble de la durée de perception de l'allocation, le temps de travail a été réduit en moyenne de 50 %.

Le préretraité perçoit, en plus de son salaire de temps partiel, une allocation dont le montant s'élève à 30 % du salaire antérieur de référence pour la part de ce salaire en-dessous du plafond de la sécurité sociale (2 352 € en 2002), augmenté de 25 % pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. L'allocation minimale journalière est de 13,25 € au 1er janvier 2002.

Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans, ou au-delà jusqu'à l'obtention du nombre de trimestres de cotisation requis pour bénéficier de la retraite à taux plein, mais au plus tard jusqu'à 65 ans.

Ce dispositif vit ses derniers mois puisque la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites abroge la préretraite progressive à compter du 1er janvier 2005. La loi dispose toutefois que les conventions conclues antérieurement continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme.

LA DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

La dispense de recherche d'emploi (DRE) est une situation particulière de certains demandeurs d'emploi au regard de la condition de recherche d'emploi prévue aux articles L.351-16, R.351-26 et D.311-6 du Code du travail.

Peuvent se trouver admis à la DRE :

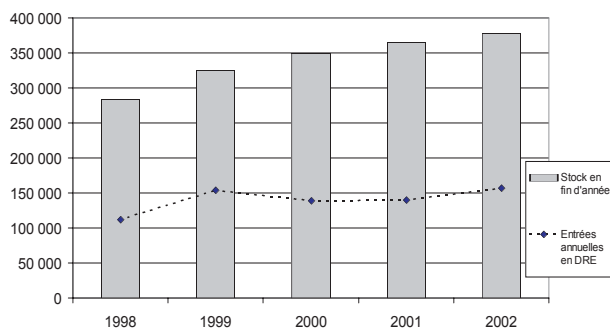
- à partir de 55 ans, les demandeurs d'emploi qui perçoivent une allocation d'assurance chômage et qui justifient de 160 trimestres de cotisation au titre du régime de base de l'assurance vieillesse, ceux qui perçoivent l'allocation de solidarité spécifique ainsi que ceux qui ne perçoivent aucune allocation chômage ;

- à partir de 57 ans et demi, tous les allocataires du régime d'assurance chômage.

L'Assédic adresse aux personnes susceptibles d'entrer en dispense de recherche d'emploi une lettre d'information, accompagnée d'un formulaire de demande de dispense que le demandeur d'emploi souhaitant entrer dans la dispense, doit renvoyer à

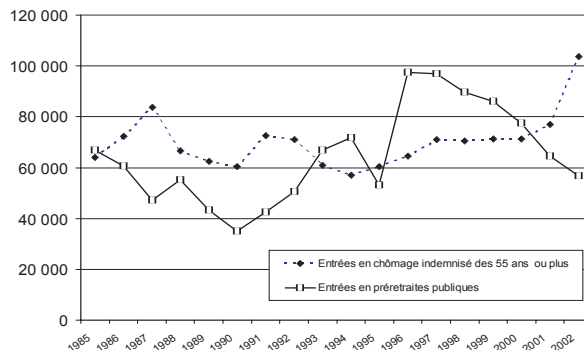
son agence locale pour l'emploi. Après réception de la demande de dispense, l'agence locale pour l'emploi procède à la suppression du demandeur d'emploi de son fichier de gestion.

Le nombre de dispensés de recherche d'emploi augmente



Sources : Unédic, ANPE.

Entrées en préretraites publiques et en chômage indemnisé des 55 ans et plus



Sources : Unédic, Ministère de la fonction publique, CNAM.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, 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 - www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

T RAVAIL ET EMPLOI

N° 97
Janvier
2004

Dossier : Mal-être au travail

- L'organisation est-elle guérissable ?
- Le harcèlement moral : une affaire collective et culturelle
- Le changement de règles dans les relations marchandes : violence discrète au travail
- Faire face à la mort : réguler la « bonne distance » soignants-malades en unité de soins palliatifs
- Salariés en détresse : quelles réponses ? une expérience pluridisciplinaire
- Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe

Études :

Le conseil en management : un secteur « école » ?



Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques

15,20 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 52,30 €
Europe : 56,40 €
Dom-Tom et RP
(HT, avion éco.) : 58,40 €
Autres pays
(HT, avion éco.) : 59,40 €
Supplément avion rapide : 8,85 €

Abonnements :

La Documentation française

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers
Téléphone : 01.40.15.70.00
Télécopie : 01.40.15.68.00
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Vente au numéro :

La librairie de la Documentation française

29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00



**bon de
commande**
à envoyer à

**La documentation
Française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



Direction de l'animation
de la recherche,
des études et des statistiques



<http://www.travail.gouv.fr>

**TRAVAIL
ET EMPLOI**
N° 97 - Janvier 2004

Participation aux frais de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
15,20 €		
		495 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____

Je règle

Par **chèque bancaire** ou postal
à l'ordre de M. l'Agent comptable
de la Documentation française

Par **carte bancaire**
(date d'expiration)

N°

Date

Signature

La subordination dans le travail

Sous la direction de Jean-Pierre Chauchard et Anne-Chantal Hardy-Dubernet

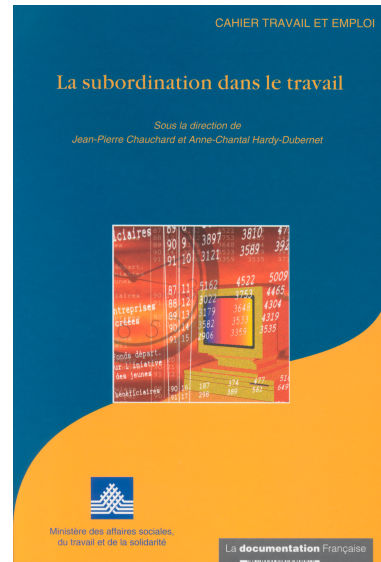
Qui sont les travailleurs d'aujourd'hui ? Des professionnels autonomes et des responsables qui collaborent à des organisations en réseaux ou des prolétaires soumis au harcèlement de petits chefs qui leur font subir des cadences infernales ?
 Peut-on encore appeler « travailleur indépendant » l'artisan chauffeur routier qui adhère à un contrat « spot » lui imposant ses marchandises, ses horaires, ses conditions de travail et son prix ?
 De même, les agents des services publics peuvent-ils concilier « mission d'intérêt général » et « primes au rendement » ?
 Le « portage salarial » est-il une nouvelle forme de salariat ou un modèle « d'indépendance protégée » ? Les médecins exercent-ils toujours une « profession libérale » lorsque le nombre, la nature et la rémunération de leurs actes sont soumis au contrôle de leurs tutelles ?

En droit, c'est l'existence d'un rapport de subordination entre le donneur d'ordres et l'exécutant d'une prestation qui permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant et de qualifier un contrat de « contrat de travail ». Outre le bénéfice de la sécurité sociale des salariés, l'enjeu de cette qualification n'est autre que l'application du droit du travail dont la fonction, longtemps, a été de protéger la partie faible au contrat, autrement-dit le travailleur. Communément répandue, cette analyse est aujourd'hui perturbée par les métamorphoses que connaissent les formes d'exercice du pouvoir, dans la sphère publique comme dans l'entreprise privée.

Cet ouvrage met à contribution dix-huit chercheurs, juristes, historiens et sociologues qui, deux années durant, ont travaillé à une meilleure compréhension des évolutions des formes de contrôle et d'autonomie dans le travail, et à leurs conséquences sur la nature, sociale aussi bien que juridique, des relations de travail.

Il permet de faire le lien entre des situations aussi diverses que l'intérim, les groupements d'employeurs, la sous-traitance ou les conventions de sous-entreprises, tout en intégrant des exemples plus classiques de salariat, tant privé que public, ou de métiers indépendants. L'ouvrier de la grande industrie, l'artisan chauffeur, le fonctionnaire, l'animateur sportif, l'agriculteur et le médecin constituent ici des figures exemplaires illustrant l'idée selon laquelle, loin de se diluer, la subordination devient d'autant plus contraignante qu'elle se cache sous de multiples visages.

312 pages
22 €



Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques



<http://www.travail.gouv.fr>
(Rubrique Emploi puis Études et Statistiques)

En vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire - 75344 Paris
Cedex 07

Téléphone : 01.40.15.70.00 - Télécopie : 01.40.15.72.30

<http://www.ladocumentationfrancaise.gouv.fr>



bon de commande

à envoyer à

La documentation Française

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE

Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité
<http://www.travail.gouv.fr>

CAHIER TRAVAIL ET EMPLOI

La subordination dans le travail

Participation aux frais de facturation et de port, sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nbre	Total
22 €		
		4,95 €

montant total à payer
1 euro = 6,55957 F

Nom _____
 Prénom _____
 Profession _____
 Adresse _____
 Code postal _____
 Localité _____

Je règle

Par **chèque bancaire** ou **postal** à l'ordre de M. l'Agent comptable de la Documentation française

Par **carte bancaire** (date d'expiration)

N°

Date

Signature