

P

PREMIÈRES INFORMATIONS

et PREMIÈRES SYNTHÈSES

DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE EN 1999 ET 2000 : L'EFFET DES LOIS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

DEPUIS la promulgation de la loi du 13 juin 1998 d'incitation à la négociation de la réduction du temps de travail, l'activité conventionnelle des entreprises a connu un développement considérable. Cette évolution recouvre à la fois une relance de la négociation, entendue ici comme la conclusion d'un texte, et une modification du comportement des entreprises. Elle s'est notamment traduite par un accroissement de la part des entreprises de petite taille et des services, ces dernières restant malgré tout sous-représentées dans le champ de la négociation au regard de la structure globale de l'économie.

L'essor de l'activité conventionnelle n'a donc pas profondément modifié la structure des entreprises signataires d'accords, qui reste marquée par les organisations de type fordien, où se concentre le travail posté, et par une implantation syndicale traditionnelle. C'est dans ces entreprises que la négociation s'inscrit dans un processus, et qu'elle peut être considérée comme un mode de régulation habituel.

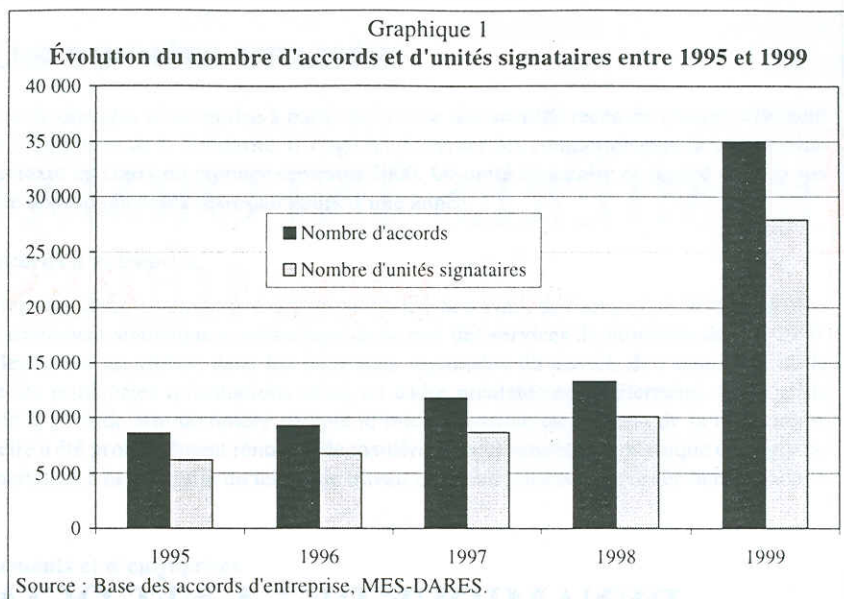


En 1999, près de 28 000 entreprises et établissements ont signé et déposé plus de 35 000 accords dans les services départementaux du ministère de l'emploi et de la solidarité, soit près de trois fois plus de textes qu'en 1998. Au cours du premier semestre 2000, l'activité de négociation des entreprises s'est maintenue à un rythme soutenu.

Depuis 1982, date à laquelle les lois Auroux ont institué, pour les entreprises de plus de cinquante salariés, l'obligation annuelle de négocier sur les salaires et le temps de travail, mais sans obligation de résultat, les services du ministère du travail enregistrent un accroissement constant du nombre d'accords d'entreprise et d'établissement. Pourtant, cette comptabilisation reste partielle car elle recense la seule partie visible de la négociation, celle qui est formalisée par un accord écrit et fait l'objet d'un dépôt en bonne et due forme auprès des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Or toute négociation n'aboutit pas nécessairement à un accord et tout accord n'est pas systématiquement déposé par les entreprises, notamment les plus petites (1).

La loi du 13 juin 1998 d'incitation à la réduction de la durée collective du travail a subordonné l'octroi des aides financières à l'existence d'un accord conclu entre l'employeur et les représentants des salariés. L'essor sans précédent de la négociation d'entreprise constaté en 1999 est donc directement lié aux accords relatifs à la Réduction du Temps de Travail (RTT). Tout aussi marquante est l'évolution des caractéristiques des entreprises concluant des accords, que l'on considère leur taille ou leur activité principale.

(1) - Voir Bangoura S., Dayan J.-L., (2001), « Négocier les salaires dans l'entreprise : une pratique courante mais souvent informelle », Premières Synthèses n° 05.1, MES-DARES.



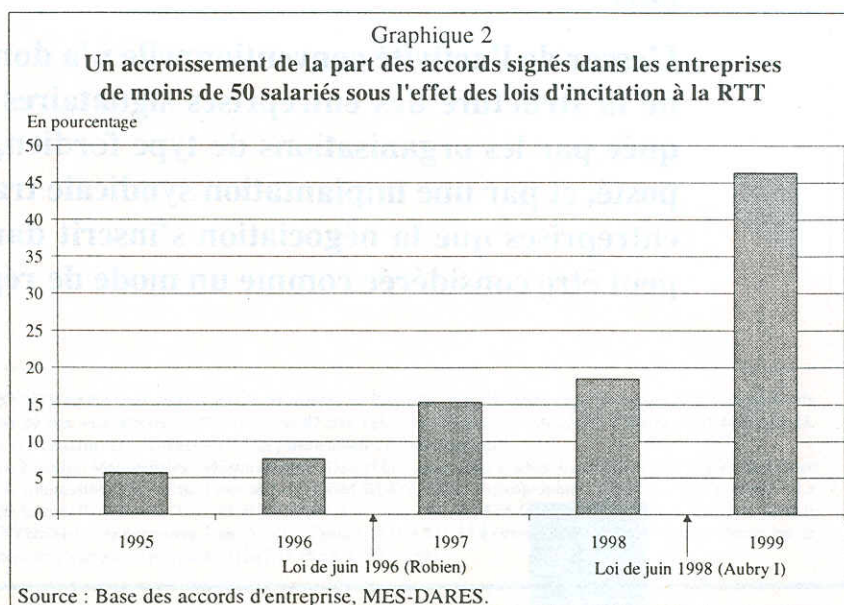
La RTT stimule la négociation dans les petites entreprises et dans les services

Amorcé avec la loi d'incitation à la réduction du temps de travail de juin 1996 (dite loi Robien), le mouvement de négociation dans les unités de moins de 50 salariés n'a cessé de s'intensifier depuis. C'est cependant en 1999, année de montée en charge du dispositif issu de la première loi Aubry, qu'il a pris une ampleur nouvelle. La négociation se retrouve en effet en plus forte proportion dans les petites entreprises lorsqu'elle porte sur la RTT que sur d'autres thèmes.

Traditionnellement, la négociation d'entreprise est au contraire

fortement concentrée dans l'industrie et dans les grandes unités des services. En 1995, six accords sur dix étaient conclus dans le secteur industriel ; c'est l'inverse en 1999, où le tertiaire concentre une proportion de textes presque équivalente.

La loi d'incitation à la RTT de juin 1998 a ainsi contribué à étendre la pratique de la négociation à des entreprises peu coutumières du fait, notamment dans le secteur tertiaire. Même s'il peut s'agir d'une réaction purement circonstancielle, conclure un accord entre employeur et salariés n'est plus, depuis 1999, l'apanage des grandes entreprises industrielles.



Structure de l'économie et structure de la négociation : sous-représentation des PME et du tertiaire

L'accroissement du nombre d'accords conclus dans les entreprises de petite taille et dans les activités de services doit toutefois être analysé au regard de la structure de l'économie française. L'ampleur du phénomène apparaît alors bien plus mesurée, tant le paysage économique français est dessiné par les entreprises de très petite taille, notamment dans le secteur tertiaire.

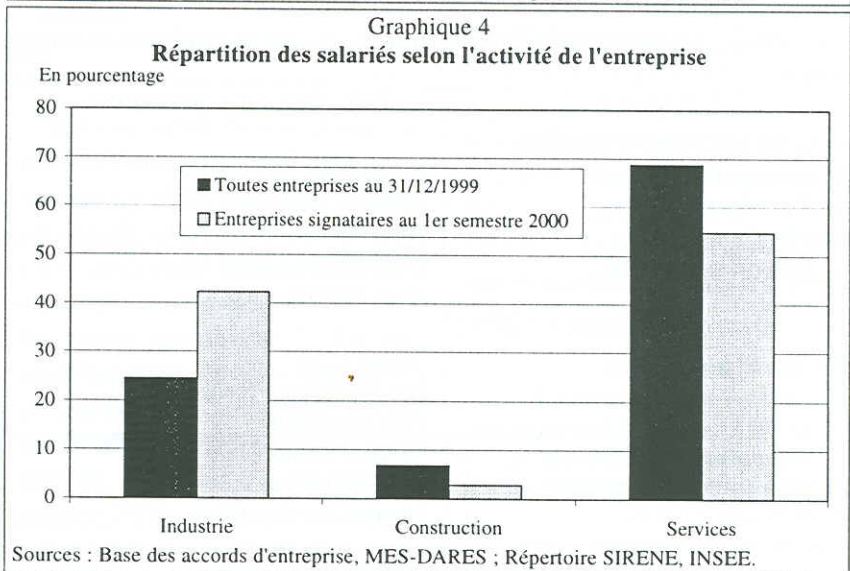
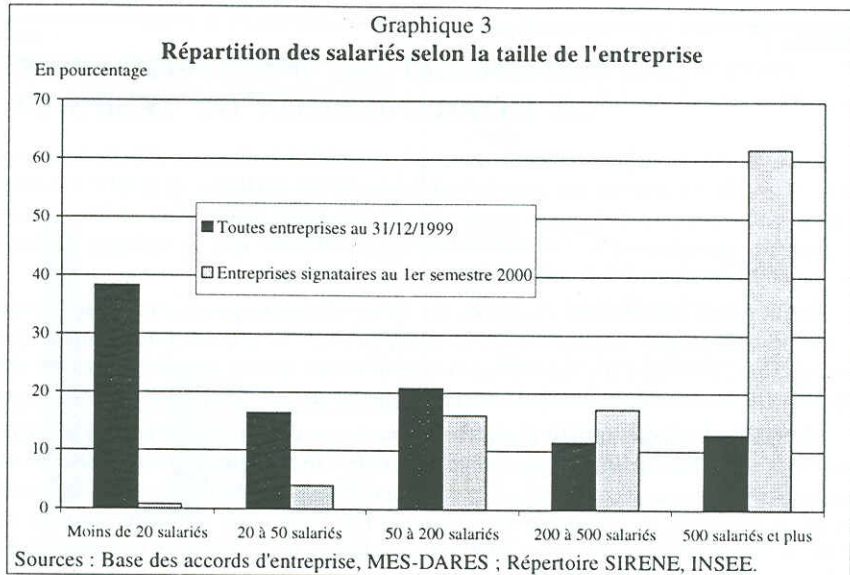
Les petites entreprises restent ainsi fortement sous-représentées parmi les signataires d'accords.

Négociation et organisation du travail

En première analyse, ces évolutions semblent mettre en évidence un rapprochement des comportements sectoriels en matière de négociation. Mais comme des travaux précédents l'ont déjà montré (2), s'engager dans un processus de RTT est étroitement lié au mode d'organisation du travail, lequel ne recouvre pas exactement le découpage traditionnel en secteurs d'activité. Le tertiaire, notamment, est particulièrement hétérogène ; les hypermarchés, par exemple, y côtoient les banques. D'autres critères de regroupement ont donc été adoptés, afin de mieux prendre en compte la diversité des logiques d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail en lien avec une organisation spécifique (encadré 1).

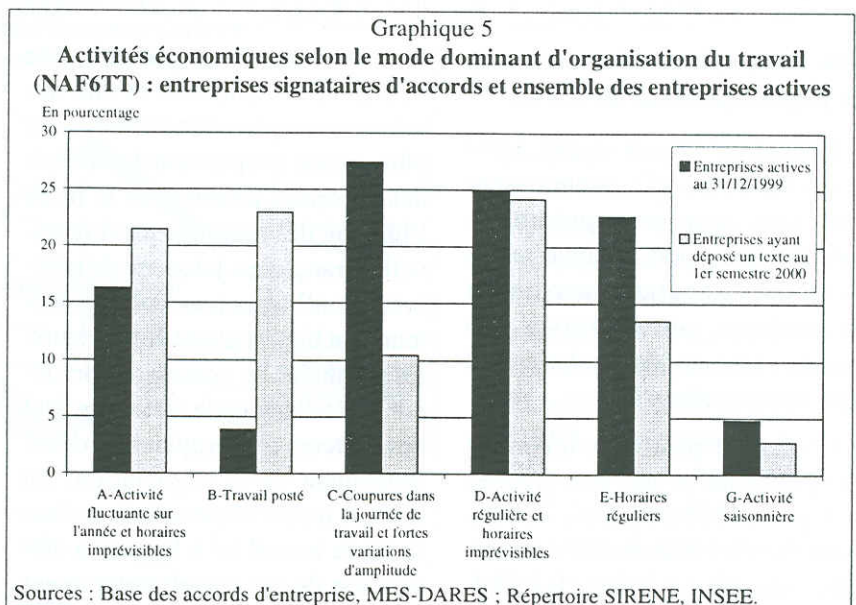
La négociation est ainsi plus fréquente lorsque les horaires sont imprévisibles, que l'activité soit régulière (D) ou fluctuante sur l'an-

(2) - Voir Aucouturier A.-L., Coutrot T., Debauche E., (1999), « Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail », Document d'études n° 30, septembre, MES-DARES.



née (A), ou en cas de travail posté (B). En revanche, elle est moins fréquente dans les activités dominées par des coupures dans la jour-

née de travail et de fortes variations d'amplitude journalière (C), des horaires réguliers (E), ou marquées par une forte saisonnalité (G).



UNE NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ ADAPTÉE À L'ÉTUDE DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les différents niveaux de la nomenclature d'activité habituellement utilisés dans les publications (NAF4 ou NAF16) ne rendent pas compte de manière satisfaisante de la diffusion et des modalités de la RTT. La répartition sectorielle de ce processus apparaît presque uniforme, les différences entre secteurs provenant uniquement de leur plus ou moins grande concentration. Une autre logique de regroupement des activités a donc été privilégiée, afin de repérer à partir du seul secteur d'activité un mode d'organisation du temps de travail dominant.

Deux critères classants ont été distingués. Le premier correspond au degré de fluctuation de l'activité principale, lié aux caractéristiques des produits ou aux contraintes d'exploitation. Le second correspond à la prévisibilité des changements d'horaire pour les salariés, c'est-à-dire aux types de gestion de la main d'œuvre, pas nécessairement réductibles aux contraintes d'exploitation du secteur. Le croisement de ces deux critères permet de définir six catégories d'organisation du temps de travail.

Pour affecter chaque secteur d'activité à l'une de ces catégories, différentes données statistiques issues de la base des accords d'entreprise (MES-DARES) et de l'enquête Emploi (INSEE) ont été mobilisées. Il s'agissait pour l'essentiel de distinguer les activités économiques à partir de critères tels que l'annualisation de la durée du travail, la durée des délais de prévenance et le degré de régularité des horaires pour les salariés non-cadres. Les différents secteurs, repérés par les deux premiers chiffres de la NAF, ont alors été passés en revue pour pouvoir classer chaque poste de la nomenclature. Quelques cas ont cependant été étudiés à des niveaux plus fins.

Finalement, chaque secteur a été classé dans la nouvelle nomenclature en fonction de sa proximité avec les caractéristiques suivantes :

NAF6TT	Caractéristiques principales	Exemples
FLUCTUATION SAISONNIÈRE A - Activité fluctuante sur l'année et horaires imprévisibles	Produits périssables Délais de prévenance courts Annualisation	Industrie du saumon fumé Conditionnement des fruits et légumes
G - Activité saisonnière	Délais de prévenance longs Annualisation	Cabinets d'expertise-comptable Industrie sucrière
FLUCTUATION SANS RÉGULARITÉ B - Travail posté	Travail posté Horaire collectif changeant mais programmé	Industrie automobile Activités hospitalières
C - Coupures dans la journée de travail et fortes variations d'amplitude	Temps d'attente entre deux périodes de travail Horaires imprévisibles	Hypermarchés Transports routiers
PAS DE FLUCTUATION D - Activité régulière et horaires imprévisibles	Activité régulière Dépassements d'horaire (respecter des délais)	Logistique Prestations techniques pour le cinéma et la télévision
E - Horaires réguliers	Activité régulière Horaires prévisibles	SSII Banques

Pour plus de détails, voir la note interne « La NAF6TT : une nomenclature d'activité adaptée à l'étude de l'organisation du temps de travail », par C. Bloch-London, C. Daniel, M.-A. Estrade, R. Orain, MES-DARES.

Des comportements de négociation différenciés

Les entreprises où se concentre le travail posté (B) apparaissent ainsi largement sur-représentées dans la négociation. À l'inverse, les entreprises imposant coupures et fluctuations journalières à une grande partie de leurs salariés (C) sont sous-représentées.

Le travail posté est un mode d'organisation propre aux grandes entreprises industrielles, notamment dans la construction automobile, l'industrie chimique, la métallurgie ou encore l'imprimerie,

secteurs caractérisés par une forte implantation syndicale et une tradition vivace de négociation. Leur plus grande propension à conclure des accords s'inscrit dans le fil de l'histoire des relations professionnelles françaises, jalonnée de nombreux conflits sociaux dont ces secteurs ont bien souvent été porteurs. En revanche, le commerce de détail, l'hôtellerie ou le nettoyage sont des secteurs peu propices au développement de la négociation. En effet, le morcellement de la collectivité de travail lié à la mise à disposition de personnel, notamment dans le nettoyage, ou le fort recours

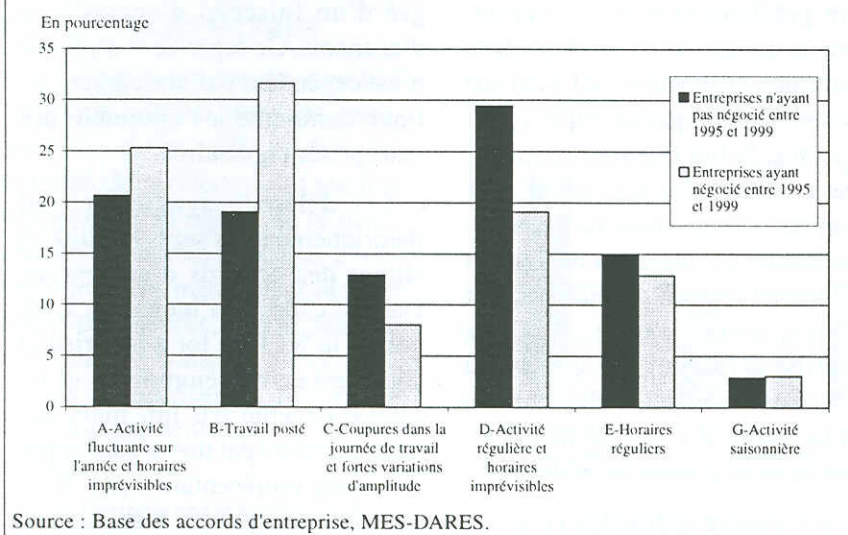
au temps partiel comme forme particulière d'emploi, et le turn over dans le commerce et l'hôtellerie, rendent plus difficile la création d'un espace collectif pour les salariés et par là même le fonctionnement, voire l'existence de leur représentation.

Les incitations à négocier la RTT ont permis un renouvellement des entreprises signataires jusqu'en 1999

La volonté du législateur de favoriser le dialogue social en con-

Graphique 6

Activités économiques selon le mode dominant d'organisation du travail (NAF6TT) : entreprises ayant déposé un accord au premier semestre 2000



ditionnant l'attribution des aides financières à une négociation et à un accord préalable a effectivement fait entrer dans un processus formel de négociation des entreprises qui en étaient traditionnellement absentes. Ainsi, c'est plutôt dans les activités habituellement sous-représentées parmi les signataires qu'on trouve la plus forte proportion d'entreprises qui ont négocié pour la première fois au premier semestre 2000. C'est le cas des secteurs où les salariés ont des journées de travail entrecoupées et subissent de fréquentes modifications d'emploi du temps (C).

Cela se vérifie aussi d'une année sur l'autre. En 1997 déjà, mais surtout en 1999, l'écart se creuse, au sein des entreprises signataires, entre celles qui avaient déjà conclu un accord l'année précédente et les autres (graphique 7). De surcroît, la plupart de ces « nouvelles » entreprises n'avaient pas négocié au cours des quatre années antérieures. Au cours du premier semestre 2000, on assiste en revanche à un accroissement du taux de renégociation, et ceci malgré un volume d'accords similaire. Ce n'est donc pas l'activité de la négociation, mais la poursuite d'un

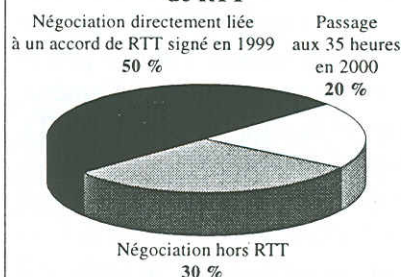
processus de négociation entamé antérieurement qui explique cette évolution durant la dernière période.

**Juin 1998/
premier semestre 2000 :
de l'accord de RTT à l'avenant**

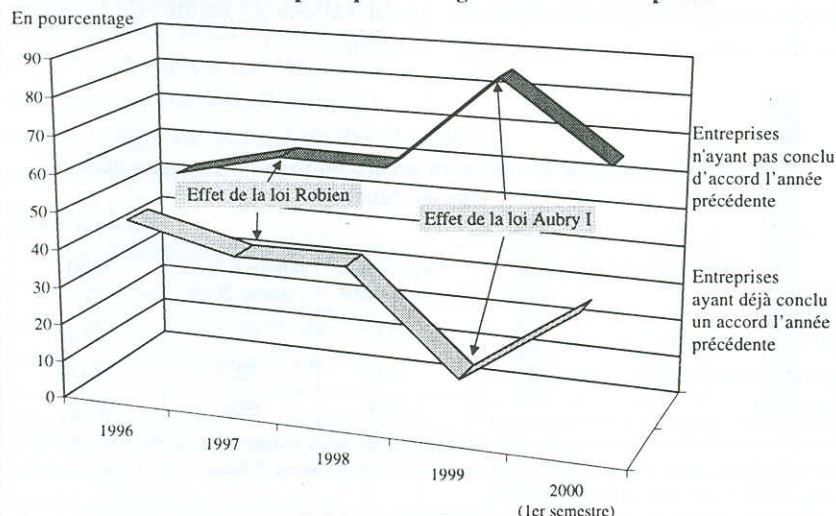
Avec la promulgation de la loi du 19 janvier 2000 (Aubry II) qui fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires (ou son équivalent annuel de 1 600 heures) dans les établissements de plus de 20 salariés, certaines entreprises dont l'abaissement de l'horaire collectif avait déjà fait l'objet d'un accord en 1999 (12 %), ont dû renégocier pour le rendre conforme à la nouvelle loi. Mais plus généralement, la renégociation sur le thème de la RTT met en évidence une démarche qui s'inscrit dans le temps.

Graphique 8

La moitié des entreprises qui négocient à la fois en 1999 et 2000 précisent, au 1^{er} semestre 2000, les modalités de l'accord initial de RTT



**Graphique 7
Les dispositifs législatifs d'incitation à la RTT influencent les pratiques de négociation des entreprises**



En effet, ce sujet complexe, en raison de ses implications sur l'organisation du travail, amène les entreprises à procéder par ajustements successifs. La moitié des entreprises qui ont conclu un accord au cours du premier semestre 2000, après un premier texte signé en 1999, adoptent ce type de comportement (graphique 8). Il peut s'agir de faire évoluer l'accord en matière d'aménagement du temps de travail, de préciser ou de compléter certains points ou encore

d'étendre son application à d'autres catégories de personnel. Pour nombre d'entre elles, le texte déposé au premier semestre 2000 se borne à évoquer ce qui peut apparaître comme des points de détail ; aménagements d'horaires, rendez-vous entre l'employeur et les représentants des salariés ou encore simples reconductions de dispositions antérieures. L'intérêt de ces textes ne réside donc pas tant dans leur contenu que dans l'importance qu'y accordent les acteurs et qui justifie, à leurs yeux, une officialisation de la démarche.

Négociation et régulation sociale dans l'entreprise

La loi instituant une nouvelle durée légale du travail a ainsi renforcé un mode de négociation d'entreprise au « pas à pas », fait d'itérations, qui rend plus difficile un dénombrement précis des entreprises nouvellement soumises au régime des 35 heures. Cependant, 20 % de celles qui ont négocié deux années de suite (1999-2000), ont conclu un accord initial de RTT au premier semestre 2000. La plupart avait déjà conclu l'année précédente un accord relatif à l'aménagement du temps de travail (ATT). Donner un sens précis à cette séquence de négociations supposerait une lecture de l'ensemble des accords concernés. On se limitera à formuler l'hypothèse d'un lien étroit entre organisation du travail

et mise en œuvre de la RTT : certaines entreprises ont pu se préparer à passer aux 35 heures en adaptant préalablement leur organisation du travail, via l'introduction de nouveaux dispositifs d'ATT, tel que l'annualisation par exemple ; pour d'autres, le fait d'avoir précédemment conclu des accords d'ATT peut être symptomatique d'une organisation du travail relativement complexe (travail en équipes, par cycles, annualisation...). Cette maîtrise anticipée de la gestion du temps de travail se révèle alors un atout lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre un processus de réduction.

À l'inverse, 30 % des entreprises signataires d'un accord en 1999 n'ont pas abordé la question du temps de travail au premier semestre 2000. Pour environ un tiers d'entre elles, la RTT a été négociée en 1999, sans que l'employeur et les représentants de salariés ne renégocient sur cette question l'année suivante. Début 2000, ces entreprises sont sans doute revenues à une pratique plus traditionnelle, fréquemment dénommée « négociation annuelle obligatoire (3) », et qui porte principalement sur la revalorisation des salaires.

Un processus de négociation distinct selon les signataires

Le thème de la RTT a donc modifié le comportement de négociation des entreprises, en inscrivant

le passage aux 35 heures dans une dynamique complexe : la négociation peut évoluer dans le temps au gré d'un faisceau d'accords ou d'avenants. Ce degré de complexité n'est cependant pas une caractéristique commune à l'ensemble des entreprises signataires.

Les délégués syndicaux sont théoriquement les seuls habilités à signer des accords d'entreprise. Dans le cadre de l'incitation à négocier la RTT, la loi a autorisé la signature entre l'employeur et un salarié désigné par lui, mais dûment mandaté par une organisation syndicale représentative (4). Si le mandatement permet bien aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de négocier, il ne semble pas s'inscrire dans une dynamique durable. Seules 20 % des entreprises ayant négocié au premier semestre 2000 après un accord en 1999 ont conclu des accords avec des salariés mandatés, contre 80 % avec des délégués syndicaux (tableau 1). En revanche, parmi les entreprises ayant conclu un accord au premier semestre 2000 sans avoir négocié l'année précédente, les accords avec salariés mandatés sont majoritaires (5).

Lorsqu'un employeur signe un accord avec un salarié mandaté, c'est dans la plupart des cas l'aboutissement d'une démarche patronale (6), le salarié mandaté n'intervenant que dans la phase finale pour valider les termes de la négociation.

(3) - En référence aux lois Auroux de novembre 1982.

(4) - Voir Furjot D., « Le mandatement : mesure transitoire ou solution d'avenir ? », *Premières Synthèses*, n° 19.1, mai 2001, MES-DARES.

(5) - De même, parmi les entreprises qui signent un accord avec un salarié mandaté au premier semestre 2000, 80 % n'avaient pas déposé un texte en 1999. Cette proportion est d'environ 47 % pour les entreprises avec délégués syndicaux.

(6) - Voir « Le mandatement dans le cadre de la négociation de la réduction du temps de travail », étude IRES pour la DARES.

Tableau 1
Entreprises ayant signé au moins un accord au premier semestre 2000, selon le type de signataire

Type de Signataire	Négociation avant 2000	Jamais négocié avant 2000	Total
Délégués syndicaux	80,0	47,5	60,6
Salariés mandatés	20,0	52,5	39,4
Ensemble	40,5	59,5	100,0

Lecture : Parmi les entreprises ayant signé au moins un accord au premier semestre 2000, 40,5 % en avaient déjà conclu un en 1999. 80 % d'entre elles ont signé en 2000 avec des délégués syndicaux et 20 % avec des salariés mandatés.

Source : Base des accords d'entreprise, MES-DARES.

Une formalisation des accords au plus près de la Loi...

Les entreprises ont généralement rédigé les accords en référence aux éléments explicitement prévus par les deux lois successives (durée légale, délais de prévenance...). De ce fait, les modalités associées à la RTT ne font pas apparaître de grandes disparités de situation. De plus, les aides prévues par le dispositif d'incitation à la RTT ont favorisé cette relative uniformité en offrant aux entreprises la possibilité de bénéficier d'appuis techniques et de conseils en organisation du travail. Il est vraisemblable que l'intervention des cabinets de consultants a contribué à une certaine homogénéisation du contenu des accords. C'est donc plutôt par l'analyse des pratiques et des mises en œuvre des accords que s'observent les différences.

...qui ne rend pas compte du poids des signataires dans la négociation

Pour autant, quelques signes laissent penser que le statut des acteurs de la négociation en conditionne en partie l'issue. Ainsi, les gels de salaire négociés par les entreprises entre juin 1998 et le pre-

mier semestre 2000 sont significativement plus fréquents lorsque l'employeur a conclu l'accord avec un salarié mandaté (7). De même, lorsque les signataires s'entendent sur un mode de décompte du temps de travail effectif, les salariés mandatés semblent consentir plus volontiers que les délégués syndicaux à déduire de façon exclusive certains éléments, par exemple des pauses, du calcul de la nouvelle durée du travail (8). Or cette exclusion conduit à minimiser l'amplitude de la RTT.

Taille, secteur d'activité et implantation syndicale restent les déterminants majeurs de la négociation d'entreprise

Les entreprises dépourvues de délégation syndicale semblent donc caractérisées par une moindre activité conventionnelle et par une issue de la négociation moins favorable aux salariés. Cette différenciation par le statut des signataires de l'accord illustre finalement le fait que le dialogue social est dans les entreprises largement façonné par leur taille et leur secteur d'activité. L'implantation syndicale est en effet liée de manière quasi mé-

canique à ces deux déterminants essentiels : plus l'entreprise est grande, plus elle opère dans un secteur industriel et plus la présence syndicale est probable (9).

Si la loi du 13 juin 1998 a sans conteste permis de relancer la négociation, notamment dans les petites entreprises, il est encore trop tôt pour juger du caractère circonstanciel ou durable des transformations induites par les incitations financières qu'elle comporte. Ainsi, les données statistiques ne fournissent à l'heure actuelle aucun signe d'une pérennisation de la négociation entre employeurs et salariés mandatés : les renégociations sont rares et la création d'une section syndicale exceptionnelle.

Olivier BARRAT,

Catherine DANIEL

(DARES).

(7) - À effectifs, activité et organisation syndicale ou mandante identiques (vérifié par un modèle Logit).

(8) - À effectifs et activité identiques (vérifié par un modèle Logit). La loi de janvier 2000 permet en effet de modifier le mode de calcul de la durée du travail, ce qui n'était pas le cas dans la loi de juin 1998.

(9) - Voir Furjot D., (2000), « Où sont les délégués syndicaux », Premières Synthèses n°41.2, octobre, MES-DARES.

LES DONNÉES UTILISÉES

Le présent travail repose sur la constitution de données d'entreprise à partir de la base des accords recensés trimestriellement par les services déconcentrés du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Il s'agit ici de cerner des comportements de négociation propres aux unités ayant déposé au moins un texte au cours du premier semestre 2000. Or unité signataire et accord ne sont pas assimilables : il est fréquent qu'une entreprise dépose plusieurs textes au cours d'une année.

1 - Recueil des données relatives aux accords d'entreprise

Les accords collectifs déposés par les entreprises dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) font l'objet d'un traitement statistique systématique de la part des services du ministère depuis 1990. Pour cela, un important travail de lecture des textes est réalisé dans les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'en extraire les principales informations selon un cadre préalablement déterminé. Cette grille d'analyse a régulièrement évolué au cours de la période afin de rendre compte le mieux possible du contenu de la négociation collective et de ses évolutions. Récemment, elle a été profondément renouvelée, de manière à appréhender la dynamique de négociation des entreprises impulsée par les lois d'incitation à la réduction du temps de travail et l'abaissement de la durée hebdomadaire légale à 35 heures.

2 - Constitution des données d'établissements et d'entreprises

L'analyse porte sur l'ensemble des accords, avenants, désaccords déposés par un établissement ou une entreprise donnés. Il convient alors de reconstituer cet ensemble à partir du fichier des accords d'entreprises, et ce antérieurement au premier semestre 2000.

Si les unités ont négocié précédemment, deux périodes sont définies :

- 1995-1999 : période où sont repérées les entreprises qui négocient régulièrement ;
- juin 1998-décembre 1999 : période de la première loi sur la RTT.

Différenciation Établissements-Entreprises

En cas d'accord d'entreprise, le numéro SIRET (identifiant unique de l'établissement) n'est évidemment pas renseigné : il ne peut donc jouer le rôle d'identifiant sur l'ensemble du fichier.

En cas d'accord d'établissement, le numéro SIREN (identifiant unique de l'entreprise) est déduit du numéro SIRET. Mais, dans ce cas, on amalgame, pour une entreprise multi-établissements, l'accord conclu à son niveau et les éventuels accords conclus individuellement par ses établissements. Or on ne peut les confondre car ils ne reprennent pas systématiquement le contenu de l'accord d'entreprise.

C'est pourquoi chaque année l'ensemble de la base a été scindé pour constituer un fichier d'établissements et un fichier d'entreprises.

Dans l'ensemble du texte, ne sont évoquées que les entreprises, qui représentent environ deux tiers des unités signataires. Aucune différence majeure de comportement avec les établissements n'a été relevée.

Création d'un enregistrement par unité signataire

Le fichier définitif des unités signataires indique, pour un établissement ou une entreprise, l'ensemble des accords et des thèmes négociés ainsi que le statut des signataires (délégué syndical, salarié mandaté, autre), dans l'ordre chronologique.

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 : Annie Fouquet.
Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. 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>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 721,55 Francs / 110 Euros. Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124AD. ISSN 1253 - 1545.