

**Résolution concernant la Classification internationale d'après la
situation dans la profession (CISP),
adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du
travail
(janvier 1993)**

La quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail,

.....

Rappelant la résolution concernant une Classification internationale type de la situation dans la profession adoptée par la septième Conférence internationale des statisticiens du travail (1949) et les conclusions concernant la Classification internationale d'après la position dans la profession adoptées par la neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (1957);

Considérant les principes et recommandations complémentaires concernant les recensements de la population et de l'habitation adoptés par la Commission de statistique des Nations Unies à sa vingt-quatrième session (1987);

Considérant le développement du monde du travail, reconnaissant la diversité des situations de travail dans lesquelles se trouvent les travailleurs, et qu'il existe actuellement une nécessité d'adapter les directives techniques énoncées dans la Classification internationale d'après la situation dans la profession afin de renforcer les programmes nationaux de statistiques et d'améliorer la comparabilité internationale des statistiques;

Reconnaissant que, en prenant appui sur les expériences de mise en œuvre de la présente classification, la réflexion sur la base conceptuelle de la CISP doit être poursuivie et la pertinence sur le plan opérationnel des groupes et sous-groupes proposés ci-après vérifiée;

Notant que ces travaux pourraient conduire à des améliorations débouchant sur une révision de la présente résolution lors de la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail,

Adopte, ce vingt-huitième jour de janvier 1993, la résolution suivante:

I. Dénomination et base conceptuelle de la classification

1. La classification d'après la situation dans la profession décrite dans la section II de cette résolution est dénommée la «Classification internationale d'après la situation dans la profession» (CISP-93). Les définitions des groupes sont données dans la section III ci-dessous, cependant que le traitement statistique des groupes particuliers est spécifié dans la section IV.
2. La CISP classe les emplois occupés par les personnes à un moment donné. Un emploi est classé selon le type de contrat de travail, explicite ou implicite, que le titulaire a passé avec d'autres personnes ou organismes. Les critères de base utilisés définir les groupes de la classification sont la nature du risque économique encouru, dont un élément est la force de l'attachement de la personne à son emploi, et la nature du contrôle qu'exercent ou exerceront les titulaires sur les entreprises et sur d'autres salariés.
3. La CISP-93 classe les personnes en fonction de leurs relations effectives et potentielles avec des emplois selon les règles énoncées dans la section V ci-dessous.

II. Groupes définis dans la CISP-931

4. La CISP-93 comprend les groupes suivants, définis dans la section III:

- 1) salariés;

parmi lesquels certains pays pourraient avoir le besoin et la capacité de distinguer les «salariés titulaires d'un contrat de travail stable» (y compris les «salariés réguliers»);

- 2) employeurs;
- 3) personnes travaillant pour leur propre compte;
- 4) membres de coopératives de producteurs;
- 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale;
- 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

III. Définition des groupes

5. Les groupes de la CISP-93 sont définis conformément à la distinction faite entre l'«emploi rémunéré», d'une part, et l'«emploi à titre indépendant», d'autre part. Une fois opérée cette distinction élémentaire, des groupes sont définis en fonction d'un ou de plusieurs aspects du risque économique ou de la nature du contrôle que les contrats de travail explicites ou implicites octroient aux titulaires ou auquel ils les soumettent.

6. *Emplois rémunérés*: emplois pour lesquels les titulaires ont des contrats explicites ou implicites, écrits ou oraux, qui leur donnent droit à une rémunération de base qui n'est pas directement dépendante du revenu de l'unité pour laquelle ils travaillent (cette unité pouvant être une entreprise, une institution à but non lucratif, une administration publique ou un ménage). Les outils, les équipements lourds, les systèmes d'information et/ou les locaux utilisés par les titulaires peuvent appartenir pour partie ou en totalité à d'autres; et les titulaires peuvent être placés sous la supervision directe du (des) propriétaires ou de personnes employées par lui (eux) ou devoir travailler selon de strictes directives établies par lui (eux). [De manière caractéristique, les personnes dans l'«emploi rémunéré» perçoivent des traitements et des salaires, mais peuvent aussi être payées à la commission sur ventes, à la pièce, à la prime ou en nature (par exemple nourriture, logement, formation).]

7. *Emplois à titre indépendant*: emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens ou services produits (la consommation propre étant considérée comme faisant partie des bénéfices). Les titulaires prennent les décisions de gestion affectant l'entreprise ou délèguent cette compétence mais sont tenus pour responsables de la bonne santé de leur entreprise. (Dans ce contexte, l'«entreprise» inclut les entreprises unipersonnelles.)

8. 1. *Salariés*: ensemble des travailleurs qui occupent un emploi défini comme «emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6 ci-dessus). *Les salariés titulaires de contrats de travail stables* sont des salariés qui ont été et sont titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite, écrit ou oral, ou d'une série de tels contrats, avec le même employeur continûment. «Continûment» implique une période d'emploi plus longue qu'un minimum spécifié et déterminé selon les conditions nationales. (Si des interruptions sont autorisées au cours de cette période minimale, leur durée maximale doit aussi être déterminée selon les conditions nationales.) *Les salariés réguliers* sont des «salariés titulaires de contrats de travail stables» pour lesquels l'organisation employeuse est responsable du paiement des impôts et contributions à la sécurité sociale appropriés et/ou la relation contractuelle est régie par la législation du travail nationale.

9. 2. *Employeurs*: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent le type d'emploi défini comme «emploi

indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, à ce titre, engagent sur une période continue incluant la période de référence une ou plusieurs personnes pour travailler dans leur entreprise en tant que «salarié(s)» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). La signification de «sur une période continue» doit être déterminée selon les conditions nationales, de façon à ce qu'il y ait correspondance avec la définition «salariés titulaires de contrats de travail stables» (cf. paragraphe 8 ci-dessus). (A noter que les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)

10. 3. Personnes travaillant pour leur propre compte: personnes qui, travaillant pour leur propre compte ou avec un ou plusieurs associés, occupent un emploi défini comme «emploi à titre indépendant» (cf. paragraphe 7 ci-dessus) et qui, pendant la période de référence, n'ont engagé continûment aucun «salarié» (cf. paragraphe 8) pour travailler avec eux. Il convient de noter que, pendant la période de référence, les membres de ce groupe peuvent avoir engagé des «salariés», pour autant que ce ne soit pas de façon continue. (Les associés peuvent être ou ne pas être membres de la même famille ou du même ménage.)

11. 4. Membres de coopératives de producteurs: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) et, à ce titre, appartiennent à une coopérative produisant des biens et des services, dans laquelle chaque membre prend part sur un pied d'égalité à l'organisation de la production, des ventes et/ou des autres activités de l'établissement, décide des investissements ainsi que de la répartition des bénéfices de l'établissement entre les membres. (Il faut noter que les «salariés» (cf. paragraphe 8) des coopératives de producteurs ne doivent pas être classés dans ce groupe.)

12. 5. Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale: personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage, mais qui ne peuvent pas être considérées comme associés, parce que leur degré d'engagement dans l'exploitation de l'établissement, en termes de temps de travail ou d'autres facteurs à déterminer selon les conditions nationales, n'est pas comparable à celui du dirigeant de l'établissement. (Lorsqu'il est fréquent que des jeunes, en particulier, accomplissent un travail non rémunéré dans une entreprise exploitée par un parent ne vivant pas dans le même ménage, on pourra supprimer le critère «vivant dans le même ménage».)

13. 6. Travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession: personnes pour lesquelles on ne dispose pas d'informations suffisantes, et/ou qui ne peuvent être classées dans aucune des catégories susmentionnées.

IV. Traitement statistique des groupes particuliers

14. Cette section de la résolution montre une possibilité de traitement statistique de groupes particuliers de travailleurs. Certains de ces groupes représentent des sous-catégories ou distributions d'une des catégories spécifiques de la CISP-93. D'autres peuvent être trouvés dans deux ou plusieurs de ces catégories. Les pays peuvent avoir le besoin et la capacité de distinguer un ou plusieurs de ces groupes, en particulier le groupe *a*), ils peuvent aussi créer d'autres groupes selon les besoins nationaux:

a) Les *propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés* se définissent comme les personnes qui occupent un emploi dans une entreprise constituée en société dans laquelle *a)* seules, ou avec d'autres membres de leur famille, ou un ou plusieurs associés, elles possèdent une participation majoritaire; et *b)* elles sont habilitées à agir au nom de l'entreprise en ce qui concerne les contrats avec d'autres organisations et l'embauche et le licenciement de personnes occupant un «emploi rémunéré» au sein de la même entreprise, à la seule condition de se conformer à la législation nationale

pertinente et aux règles établies par le conseil d'administration élu ou désigné de l'organisation. Différents utilisateurs des statistiques du marché du travail et des statistiques économiques et sociales peuvent avoir des vues divergentes sur le point de savoir s'il vaut mieux classer ces travailleurs dans l'«emploi rémunéré» (cf. para-graphe 6) ou dans l'«emploi indépendant» (cf. paragraphe 7), parce qu'ils reçoivent une partie de leur rémunération de la même manière que les personnes dans l'«emploi rémunéré», alors que leur autorité dans l'entreprise et leur responsabilité vis-à-vis d'elle correspondent aux personnes dans l'«emploi indépendant», en particulier les «employeurs». (Il faut noter, par exemple, que les classer dans les «salariés» serait cohérent avec leur classement dans le «Système de comptabilité nationale», tandis qu'il vaudrait mieux les classer dans les «employeurs» ou les «personnes travaillant à leur propre compte» aux fins d'analyse du marché du travail.) Les pays devraient en conséquence, selon les besoins des utilisateurs de leurs statistiques et leurs possibilités de collecte de données, s'efforcer d'identifier ce groupe séparément. Cela facilitera aussi les comparaisons internationales.

b) Les salariés réguliers titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée se définissent comme des «salariés réguliers» (cf. paragraphe 8) dont le contrat de travail spécifie une date particulière de fin d'emploi.

c) Les salariés réguliers titulaires de contrats de travail sans limitation de durée se définissent comme des «salariés réguliers» (cf. paragraphe 8) titulaires de contrats auxquels il ne peut être mis fin que pour des causes spécifiques telles que incompétence, faute grave, ou pour raisons économiques en fonction de la législation ou coutume nationale.

d) Les personnes dans l'«emploi précaire» peuvent être soit celles dont le contrat de travail permet de classer le titulaire dans les groupes «travailleurs occasionnels» (cf. item e)), «travailleurs à court terme» (cf. item f)) ou «travailleurs saisonniers» (cf. item g)), soit celles dont le contrat de travail autorise la personne ou l'entreprise qui les emploie à mettre fin à ce contrat à brève échéance ou à volonté, dans des conditions à déterminer en fonction de la législation ou coutume nationale.

e) Les travailleurs occasionnels sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite dont la validité n'est pas supposée se prolonger au-delà d'une courte période, dont la durée doit être déterminée selon les circonstances nationales. Ils peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «travailleurs à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

f) Les travailleurs à court terme sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite qui est supposé durer plus longtemps que la période utilisée pour définir les «salariés occasionnels» (cf. item e)) mais moins longtemps que celle utilisée pour définir les «salariés réguliers» (cf. paragraphe 8). Ces travailleurs peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «personnes travaillant à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

g) Les travailleurs saisonniers sont les personnes titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite, dont le calendrier et la durée sont influencés significativement par des facteurs saisonniers tels que cycle climatique, jours fériés et/ou récoltes agricoles. Ces travailleurs peuvent être classés dans les «salariés» (cf. paragraphe 8) ou dans les «personnes travaillant à leur propre compte» (cf. paragraphe 10) selon les caractéristiques spécifiques du contrat de travail.

h) Les travailleurs externes sont les personnes: *a)* titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite au terme duquel elles acceptent de travailler pour une entreprise particulière, ou de fournir une certaine quantité de biens ou de services à une entreprise particulière, selon un arrangement ou un contrat antérieurement conclu avec cette entreprise, mais *b)* dont le lieu de travail ne se

trouve dans l'enceinte d'aucun des établissements qui composent cette entreprise. Ces travailleurs peuvent être classés dans l'«emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6) ou dans l'«emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) selon les clauses spécifiques de leur contrat. Ils peuvent aussi être classés dans les «employeurs» s'ils engagent d'autres travailleurs dans les conditions décrites au paragraphe 9.

i) Les *sous-traitants* sont les personnes qui a) sont enregistrées auprès des autorités fiscales (et/ou d'autres organismes compétents) en tant qu'unité économique distincte assujettie aux impôts appropriés; et/ou qui ont fait en sorte que l'entreprise employeuse n'est pas assujettie aux charges sociales correspondantes; et/ou que la relation contractuelle n'est pas régie par la législation nationale du travail applicable par exemple aux «salariés réguliers» (cf. paragraphe 8); mais qui b) sont titulaires d'un contrat de travail explicite ou implicite correspondant à l'«emploi rémunéré». Ces travailleurs peuvent être classés dans l'«emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) ou dans l'«emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6) selon les conditions nationales.

j) Les personnes qui ont un contrat explicite ou implicite d'«emploi rémunéré» (cf. paragraphe 6) d'une organisation, mais qui travaillent sur le lieu ou selon les instructions d'une deuxième organisation qui verse à la première des honoraires pour leurs services, peuvent être classées séparément des «autres salariés» et selon que la première organisation est une agence de travail temporaire ou un autre type d'entreprise.

k) Les *membres d'un groupe de travailleurs* sont les personnes qui ont été engagées en tant que membres d'une équipe à des conditions correspondant à celles de l'«emploi rémunéré», l'organisation employeuse ayant passé un contrat uniquement avec le responsable du groupe ou de l'équipe ou avec l'agent organisateur, et non avec chaque salarié.

l) Les pays peuvent avoir le besoin et la capacité de classer séparément les personnes participant à des programmes de promotion de l'emploi publics ou privés ou à des programmes de formation professionnelle avec des conditions d'emploi qui correspondent à celles de l'«emploi rémunéré». Ce groupe de travailleurs peut être désigné sous l'appellation de «salariés dans la promotion de l'emploi». Les travailleurs qui reçoivent de l'aide de tels programmes pour créer leur propre entreprise doivent être classés dans l'«emploi indépendant» (cf. paragraphe 7), soit comme «employeurs» (cf. paragraphe 9), soit comme «personnes travaillant à leur propre compte» (cf. paragraphe 10), selon le cas.

m) Selon les conditions nationales, les pays peuvent décider de classer séparément sous l'appellation «salariés apprentis» ou «salariés stagiaires» les personnes titulaires d'un contrat explicite ou implicite d'«emploi rémunéré» spécifiant que la totalité ou une partie de leur rémunération consiste en une formation pour un métier ou une profession. Ce faisant, les pays pourraient aussi avoir le besoin et la capacité de distinguer ceux qui ont un contrat de formation officiel, et suivent un programme formel combinant expérience de travail et instruction théorique et pratique, et ceux qui n'en ont pas.

n) Les *employeurs de salariés réguliers* sont des «employeurs» qui, pendant la période de référence, ont engagé au moins une personne pour travailler pour eux dans leur entreprise selon des termes explicites ou implicites qui permettent de classer cette personne comme «salarié régulier» selon la définition donnée au paragraphe 8.

o) Le *noyau des personnes travaillant à leur propre compte* sont celles de ces personnes (cf. paragraphe 10) qui travaillent de manière prépondérante pour le marché, indépendamment des conditions particulières imposées par les fournisseurs de crédit, de matières premières, etc., ou par un client principal, et qui louent ou possèdent leur propre équipement et autres moyens de production.

p) Les *franchisés* sont les personnes qui ont un contrat explicite ou implicite avec les propriétaires de certains facteurs de production (terrains, bâtiments, machines, marques, etc.), les titulaires de licences d'exploitation ou les fournisseurs de crédits qui déterminent dans une large mesure le mode d'exploitation et prescrivent le paiement d'un certain pourcentage sur les ventes. Ceux des «franchisés» qui engagent des «salariés» (cf. paragraphe 8) continûment doivent être classés dans les «employeurs» (cf. paragraphe 9).

q) Les *métayers* sont les personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. paragraphe 7) et, à ce titre, sont titulaires de contrats explicites ou implicites passés avec les pro-priétaires de certains facteurs de production (terrains, bâtiments, machines, etc.) ou avec des fournisseurs de crédits ou de matières premières, qui déterminent dans une large mesure le mode d'exploitation et prescrivent le paiement d'une partie de la production.

r) Les *exploitants de ressources collectives* sont les personnes qui occupent un «emploi indépendant» (cf. para-graphe 7) et, à ce titre, utilisent une ressource naturelle (terre, lieux de pêche, de chasse et de cueillette, etc.) sur laquelle il n'existe pas de droit de propriété individuel, mais sur laquelle la collectivité ou l'Etat peuvent avoir certains droits de gestion.

s) Les *travailleurs se livrant à des activités de subsistance* sont les personnes qui occupent un emploi indépendant (cf. paragraphe 7) et, à ce titre, produisent des biens ou services qui sont pour la plus grande part consommés par le propre ménage de ces travailleurs et constituent une base importante pour sa survie.

t) Les pays peuvent avoir le besoin et la capacité de compléter une classification nationale d'après la situation dans la profession par la classification des travailleurs selon le type d'organisation qui les emploie, en particulier pour les salariés s'ils sont employés dans le secteur public ou le secteur privé, ou si l'organisation employeuse est propriété partielle ou totale de personnes privées ou d'organisations étrangères.

V. Classification des personnes

15. Les personnes pourvues d'un emploi peuvent être classées d'après la situation dans la profession selon les règles suivantes:

a) Les personnes ayant occupé un seul emploi classable pendant la période de référence devraient être classées dans le groupe «situation dans la profession» de cet emploi.

b) Les personnes ayant occupé deux emplois ou plus durant la période de référence devraient être classées dans le groupe «situation dans la profession» de l'ensemble des emplois de la même catégorie qu'elles ont occupés le plus longtemps ou qui ont procuré le revenu le plus élevé pendant cette période (ou qui doivent normalement procurer le revenu le plus élevé pendant ladite période, si la rémunération de certains des emplois doit être versée ultérieurement).

16. La CISP-93 peut s'appliquer, selon les pratiques et les circonstances nationales, aux personnes qui ont eu un emploi, ou qui sont à la recherche d'un emploi, indépendamment de leur situation dans l'activité au cours de la période de référence. Pour les personnes occupées, elle devrait s'appliquer à l'emploi (ou aux emplois) occupé pendant la période de référence. Pour les chômeurs, elle pourrait s'appliquer soit à l'emploi précédemment occupé, le cas échéant, soit selon les pratiques et les circonstances nationales, au type d'emploi recherché.

VI. Rassemblement et diffusion internationale des données

17. Les données nécessaires pour classer les emplois ou les personnes selon des groupes significatifs, sur le plan national, de situations dans la profession, devraient être collectées selon des voies correspondant aux besoins de description et d'ana-auxquels doit répondre le programme spécifique de statistiques tant du point de vue de la précision des mesures que du nombre et du type de groupes identifiés séparément. L'utilisation de questionnaires avec une question et une liste limitée de groupes précodés à choisir par les

répondants, ou par les enquêteurs sur la base des informations fournies par les répondants, peut s'avérer moins onéreuse mais donnera normalement une mesure moins précise de la distribution des emplois ou des personnes, selon les groupes appropriés de situations dans la profession, que l'utilisation de plusieurs questions avec des réponses alternatives conçues pour permettre la classification dans les groupes appropriés lors de la phase de traitement des données. La conférence note que le Bureau de statistique du BIT fournira des recommandations pour le rassemblement et le traitement des informations sur la situation dans la profession dans les enquêtes et recensements statistiques.

18. Il est recommandé que les pays, autant que possible, élaborent leurs procédures de rassemblement et de traitement des données de manière à pouvoir donner des estimations pour celles des catégories suivantes qui sont significatives sur le plan national:

- 1) salariés;
- 2) employeurs;
- 3) personnes travaillant pour leur propre compte;
- 4) membres de coopératives de producteurs;
- 5) travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale;
- 6) travailleurs inclassables d'après la situation dans la profession.

19. Le groupe de la CISP-93 dans lequel sont classés les «propriétaires-gérants d'entreprises constituées en sociétés» (cf. para-graphe 14, item a)) doit être indiqué et une information séparée à son sujet fournie, autant que possible, pour faciliter à la fois l'analyse du marché du travail et les comparaisons internationales. Il est également demandé aux pays d'identifier, pour les utilisateurs de leurs statistiques, quels groupes présentés séparément contiennent des données concernant des personnes appartenant à des groupes non présentés séparément.

1 Pour des raisons d'ordre pratique, les définitions données dans cette section se réfèrent à la situation où chaque personne n'a occupé qu'un emploi pendant la période de référence. Les règles de classification des personnes ayant occupé plusieurs emplois sont données dans la section V.