



EDITORIAL

Alors qu'une nouvelle réforme du système des retraites vient d'être annoncée, une étude récente du cabinet Accenture (16/8/2013) montre que les Français n'y comprennent pas grand chose. Les trois quarts d'entre eux ne savent pas ce qu'ils toucheront et seulement 38% connaissent le nom de leur caisse de retraite. Il faut dire que le système français est complexe: il compte 35 régimes de base et des dizaines de caisses différentes, entre public, privé, libéral ou encore artisan.

Au mois de juin, la commission Moreau chargée de réfléchir sur l'avenir de nos retraites avait pointé cette complexité, et proposé de simplifier les choses. Il n'était pas question, dans le rapport Moreau, de mutualiser les régimes pour n'en faire plus qu'un, mais au moins de simplifier les démarches et l'accès à l'information, via notamment la création d'un guichet unique. L'idée étant qu'un compte individuel soit créé pour tout le monde, en ligne, permettant à chacun de s'informer sur ses droits et même de faire des simulations pour estimer sa pension future en fonction de ses choix professionnels.

La réforme des retraites intègre la question de l'information de l'utilisateur. Un chapitre entier de la réforme y est consacré, intitulé: « rendre le système plus simple et plus lisible pour les assurés ». En fait, la réforme reprend les conclusions de la commission Moreau. Le Premier ministre a annoncé la création d'une structure inter-régimes, qui permettra de mettre en place ce guichet unique d'ici 2 à 3 ans.

Théoriquement, chaque Français aura son compte individuel de retraite, qui lui permettra de connaître les droits qu'il a acquis et de faire des simulations. Au moment de liquider sa retraite, il n'aura plus d'une seule demande à faire, avec une déclaration en ligne pré-remplie. Si tout cela fonctionne comme prévu, le système nous paraîtra sans doute tout d'un coup beaucoup moins compliqué. En plus, et ce n'est pas négligeable, la simplification devrait permettre de faire des économies : de 200 millions à l'horizon 2020.

TIPHAINE GARAT

FRANCIS MEYER

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.7	Prévoyance collective et avantages catégoriels : Le clair - obscur de la jurisprudence
P.13	Invitation La prévention des facteurs de pénibilité, quel bilan ? 15 octobre 2013, Strasbourg

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

7 888

C'est, selon le Monde du 19 septembre, le nombre de contrats de génération qui ont été signés à la mi-septembre (selon des chiffres de Pôle emploi). Si Les Echos du 19 septembre évoquent le chiffre de 10 654 embauches, selon l'article de le Monde, il s'agirait en réalité de 10 654 demandes déposées dont au moins 1 400 ont été refusées. Le solde est toujours en cours de traitement. « *L'objectif visé officiellement de 75 000 contrats pour 2013 semble hors de portée* » selon ces derniers.

LES BREVES

Diplôme d'université « analyse du travail et risques professionnels »

Les inscriptions au diplôme d'université "Analyse du travail et risques professionnels" sont ouvertes jusqu'au 30 octobre 2013.

Ce diplôme est ouvert à toute personne en charge des questions de santé au travail et de protection du milieu du travail : préventeurs, intervenants en prévention des risques professionnels, conseillers de l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail, assistants de service de santé au travail, infirmiers en santé au travail, animateurs sécurité, membres de comité d'hygiène et de sécurité, consultants en santé au travail.

Pour plus d'information, consultez le site de l'Institut du travail : www.idt.unistra.fr

Accords et plans seniors : quels changements pour 10 entreprises pionnières en Alsace?

Appel à projet de recherche de la DARES sur la construction et la mise en œuvre des accords et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés.

L'attention portée à l'emploi des seniors n'est pas un phénomène nouveau en France. Depuis le début des années 80, cette question a fait l'objet de nombreux débats et études et d'une production législative considérable. La question du maintien en emploi des travailleurs âgés et de la remontée du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est en revanche plus récente : elle a émergé à la fin des années 90, dans un contexte de déséquilibre du financement des régimes de retraites et dans une perspective d'anticipation des risques de pénurie de main d'œuvre à l'horizon 2010.

Depuis lors, de nombreuses mesures ont été prises pour tenter d'accroître le taux d'emploi des salariés âgés. Parmi ces dispositions, l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoyait l'obligation de signer avant 1^{er} janvier 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des salariés âgés pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus. Les entreprises qui n'étaient pas couvertes soit par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés étaient soumises à une pénalité d'un montant de 1% de leur masse salariale. Cette obligation légale a conduit les entreprises concernées à produire un texte traitant de leurs salariés âgés.

Les accords et plans d'action déposés auprès des services déconcentrés du Ministère du travail ont fait l'objet de plusieurs bilans et analyses qualitatives qui ont permis d'apporter des éléments de réponse à la question de l'appropriation du texte législatif par les différents acteurs.

La présente étude a pour objectif de poursuivre l'analyse sur le terrain auprès des divers acteurs de la négociation. Son but est de construire 10 monographies d'entreprises et d'analyser les conditions de construction et d'élaboration des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés qui y ont été produits, puis de vérifier si les intentions qui y étaient énoncées avaient donné lieu à un engagement réel et à des actions concrètes de la part des différents acteurs.

Cette recherche présente l'originalité d'être fondée sur une ré-enquête d'entreprises alsaciennes déjà rencontrées, à une exception près, en 2009, avant donc l'obligation de négocier, dans le cadre d'une étude portant sur la question du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (FORTÉ Michèle, GARAT Tiphaine, NISS Myriam, REBEUH Marie-Claude, TRAUTMANN Jacques, (2009) : «Les salariés âgés dans l'entreprise : vers une visibilité accrue ? », Rapport final pour le compte de la DRTEFP d'Alsace, BETA-Céreq (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-986-publication-etude-cereq-bureau-d-economie-theorique-et-appliquee-institut-du-travail-de-strasbourg-/publication.html?term=cereq>). Ces entreprises, de toutes tailles, avaient été sélectionnées parce qu'elles étaient impliquées dans des actions en direction des travailleurs âgés. Elles appartiennent à des secteurs d'activité différents (Activités financières, Construction, Industrie, Santé, Transports).

L'intérêt attendu de ce retour dans les mêmes entreprises est de déterminer, à un horizon de 18 mois à 2 ans, si la nouvelle obligation de négocier en matière d'emploi des seniors a modifié ou non leur perception de la question des salariés âgés et leurs pratiques en la matière. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si ces entreprises restent précurseuses en développant des politiques innovatrices en matière d'emploi des seniors ou si elles rentrent dans le rang en se contentant de mettre en place des pratiques préexistantes pour se mettre en conformité avec la loi.

Lire le rapport dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2156/publication.html>

La prévention des facteurs de pénibilité, quel bilan ?

Les accords et plans de prévention de la pénibilité en Alsace - rapport de recherche rédigé par l'équipe de droit social UMR DRES, Université de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace

Ce rapport présente une analyse des accords collectifs et plans d'action de prévention de la pénibilité déposés à la DIRECCTE Alsace entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2012.

Il est constitué de 3 parties :

Introduction générale : une introduction présentant le contexte légal du nouveau dispositif et ses enjeux ainsi que la démarche de l'étude.

Partie 1 : Une partie relative aux accords et plans adoptés dans le secteur de l'industrie (industrie automobile, industries agroalimentaires et industries manufacturières, soit 28 accords et plans) et dans le secteur des transports (8 accords et plans).

Elle a été rédigée par Fabienne Muller.

Partie 2 : Une partie relative aux accords et plans adoptés dans le secteur social, médico-social et de la santé, soit 17 accords et plans, dans le secteur des services aux entreprises, des activités de contrôle et analyses techniques, du BTP, du commerce, de la gestion des déchets, soit 18 accords et plans.

Elle a été rédigée par Anja Johansson.

Lire le rapport dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2151/publication.html>

Les inégalités de l'espérance de vie à 55 ans

Une étude de la Drees publiée en mois de juin indique qu'à 55 ans, parmi les retraités nés en 1942 et résidant en France, les femmes peuvent espérer vivre 6,4 ans de plus que les hommes. Les hommes anciens cadres ont une espérance de vie majorée de 3,3 ans comparée à celle des anciens ouvriers, et les femmes anciennes cadres de 2,3 ans par rapport aux anciennes ouvrières.

Ces inégalités d'espérance de vie génèrent selon cette étude des différences de durée passée en retraite : 5,3 années de retraite séparent hommes et femmes et parmi les hommes, les cadres peuvent espérer percevoir leur retraite 2,8 années de plus que les ouvriers. Pour les femmes, à l'inverse, les différences de durée de retraite sont plus marquées entre cadres et ouvrières que les écarts de durée de vie. Leur amplitude est comparable à celle observée dans la population masculine.

Les durées de retraite varient selon le secteur d'activité fait remarquer l'étude, elles sont plus élevées pour les retraités du secteur public.

Des différences existent aussi selon le type de carrière. Les personnes entrées précocement dans la vie active ont une longévité inférieure au sein d'une même catégorie sociale. Par ailleurs, les durées de carrière proches des durées requises pour le taux plein correspondent aux espérances de vie les plus élevées.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-maintien-emploi/id-2132/generalites.html>

Une retraite bien mal préparée en France

Selon les résultats l'étude HSBC, 49% des retraités reconnaissent avoir mal préparé leur retraite. Ils sont autant à admettre que leurs revenus, une fois venu le temps de l'inactivité, sont largement inférieurs à ce qu'ils avaient envisagé. Un retraité sur dix a par exemple subi une chute de ses revenus de plus de 50% et quatre sur dix ont perdu au moins 25% de leurs revenus !...

Pour autant, ils ne se sentent pas tous responsables de la situation. Ainsi, seuls 39% des retraités regrettent de ne pas avoir épargné plus au préalable (contre 47% qui ne regrettent rien). Pour expliquer cette préparation insuffisante de la retraite, les hommes citent en particulier les événements inattendus de la vie (40%).

L'étude *L'Avenir des Retraites - Après la vie active ?* est téléchargeable sur le site de HSBC, en http://www.hsbc.fr/1/PA_esf-ca-app-content/content/pws/corpo/communiqués-presse/main-page-communiqués/pdf/20_09_2013_FR_Etude_HSBC_avenir_retraites_Rapport_Fr.pdf

PREVOYANCE COLLECTIVE ET AVANTAGES CATEGORIELS :

LE CLAIR - OBSCUR DE LA JURISPRUDENCE

Par Francis Meyer, Enseignant-chercheur, Institut du travail

La question du traitement égalitaire des salariés au regard des garanties sociales figurant dans les conventions collectives est rentrée dans une période de turbulence depuis quelques années. On sait que la jurisprudence a entamé une démarche visant à diffuser le principe d'égalité de traitement entre salariés dans divers domaines du droit individuel du travail (A travail égal - salaire égal / arrêt Ponsolle 29 octobre 1996 / 92-43.680).

Plus récemment, elle l'a étendu au droit collectif, mais l'ampleur des effets produits par l'application de cette règle a conduit les juges à pondérer leur position par une reformulation assez sibylline, puis à l'écarter carrément dans le domaine de la prévoyance collective du fait de l'ampleur des réactions des partenaires sociaux et des conséquences imprévisibles sur l'équilibre des contrats d'assurance auxquels sont adossés les accords signés par les partenaires sociaux. Rappelons rapidement les différents épisodes de cette saga.

1. En 2008, un salarié cadre avait réclamé le bénéfice des tickets restaurant qui était réservé aux seuls salariés non-cadres. La Cour avait alors énoncé un premier axiome : « *la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait justifier pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence* » (Soc. 20 février 2008 / 05-45.601). Le salarié avait obtenu gain de cause.

Cette perspective de pouvoir accéder à des avantages jusque-là réservés à certaines catégories de personnels a suscité de nouveaux contentieux essentiellement engagés par des non-cadres, car les avenants-cadres des conventions collectives contiennent souvent des avantages catégoriels qui ne profitent pas aux employés et aux ouvriers.

Du coup, des voix se sont élevés du côté patronal et aussi syndical pour dénoncer cette atteinte à l'autonomie conventionnelle avec, il faut de le dire, des arguments parfois pertinents, parfois fortement teintés de corporatisme (voir par exemple Jeansen E. et Pagnerre Y., *Les avantages catégoriels contenus dans les accords collectifs : une espèce en voie d'extinction*, La Semaine Juridique Sociale, 31 juillet 2012, n° 31-35 ou encore Couvert C., *De la nécessité des conventions collectives prévoyant des avantages différents selon les catégories professionnelles*, Semaine Sociale Lamy, 10 octobre 2011, p. 177).

2. Devant ce tollé, la Cour de cassation a auditionné, le 17 février 2012, les partenaires sociaux, puis les professeurs de droit un mois après, avant de faire évoluer sa jurisprudence. Elle a revu sa copie en essayant de tempérer le propos dans le sens d'un plus grand respect de l'autonomie conventionnelle. Dans un des dossiers, un salarié, visiteur médical, avait saisi le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir un rappel de salaires au titre de l'indemnité conventionnelle plus importante pour les cadres et dont il ne bénéficiait pas. La cour d'appel lui avait donné raison. Dans le deuxième, il s'agissait d'un salarié, agent de maîtrise, qui demandait à bénéficier de l'indemnité compensatrice de préavis et de licenciement conventionnel spécifique aux cadres, prévue par la convention régionale du BTP de la région parisienne. La Cour de cassation remet sur l'ouvrage sa formulation initiale en indiquant que désormais, on peut admettre que « *repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération* » (Cass. Soc. 8 juin 2011, 10-14.725 et 10-11.993).

Ce « rétropédalage » a certes apaisé les critiques, mais il n'a guère clarifié la question de savoir où passait désormais la frontière entre le licite et l'illicite dans le domaine des avantages catégoriels. En réalité, ce nouvel axiome reflète le compromis qui s'est établi au sein de la chambre sociale entre les partisans d'une approche stricte de l'égalité et ceux qui sont prêts à faire prévaloir une conception plus souple. Plus précisément, comment établir la légitimité d'un avantage réservé à

une catégorie professionnelle ? Faut-il qu'en contrepartie de l'avantage, l'on constate une servitude propre à la catégorie en général ou faut-il pouvoir la vérifier dans chaque cas d'espèce ? Faut-il interroger les négociateurs de l'accord pour savoir quelles ont été les conditions du compromis passé et vérifier qu'il y a une logique et une pertinence dans l'octroi de ces avantages et de bonnes raisons de les réserver à seulement une catégorie du personnel ? On voit que les chemins de l'égalité sont « escarpés » (Champeaux F., *éditorial : Nouvel enjeu, nouveau réflexe*, Semaine Sociale Lamy, 20 juin 2011, p.7) et il est loin d'être sûr que les juges aient trouvé la « bonne distance » entre autonomie des partenaires sociaux et respect du principe fondamental d'égalité de traitement.

3. Le troisième épisode s'est écrit ce printemps où le débat s'est déplacé du droit du travail vers la protection sociale complémentaire. On sait que l'un des moyens de fidéliser les cadres et de leur assurer une évolution de carrière est de jouer sur le salaire indirect que constitue le fait de bénéficier d'une prévoyance complémentaire, qui a l'avantage par ailleurs de bénéficier d'un régime favorable au regard des règles fiscales et des contributions sociales.

Dans la première affaire, plus d'une centaine de salariés ont contesté le mode de financement de leur mutuelle d'entreprise, plus favorable aux cadres qu'aux autres employés. En effet, l'employeur acquittait 60 % de la cotisation pour les employés, mais l'intégralité pour les cadres.

Dans la deuxième affaire, une salariée licenciée pour inaptitude physique réclamait des indemnités journalières venant compléter celles versées par la sécurité sociale, à l'instar de ce qui est prévu pour les cadres.

Dans la troisième affaire, un salarié licencié pour motif économique réclamait un rappel d'indemnités prévu par la mutuelle, du même niveau que celles versées aux cadres.

Deux raisonnements étaient en présence pour trancher ces litiges :

- Soit on considérait que les avantages de protection sociale complémentaire devaient suivre la même logique que les autres avantages de rémunération. Il fallait donc rechercher aux termes de la jurisprudence de 2011 surcitée si la différence de

traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée en tenant compte des conditions réelles d'exercice de la profession. Cependant, on voit mal comment trouver une justification crédible pour expliquer une différence de traitement entre deux catégories de salariés face à l'aléa de la maladie ou de l'accident.

- Soit on construisait un raisonnement « étanche » en protection sociale complémentaire en estimant qu'elle était spécifique et méritait un traitement particulier.

Pour de pures raisons d'opportunités financières liés à l'équilibre des contrats de groupe, la Cour de cassation va retenir la deuxième solution en affirmant qu' : « ***en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte des objectifs de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle*** » (Cass.soc., 13 mars 2013, n°11-13.645).

Cette solution pose évidemment des tas de questions : en légitimant ni plus ni moins la spécificité du statut cadre dans sa globalité, sans vérifier si des spécificités inhérentes à la fonction justifie un traitement particulier, on entretient l'idée que les cadres ne sont pas des salariés comme les autres et peuvent, es qualité, revendiquer un traitement social de faveur.

C'est choquant dans la mesure où les statistiques montrent le maintien d'un écart dans l'espérance de vie entre ouvriers et cadres de 4 à 5 ans. Par ailleurs, l'AGIRC assure les cadres en les faisant bénéficier d'une assurance décès. En effet, depuis 1947, les entreprises ont l'obligation de verser pour la prévoyance des cadres une cotisation au moins égale à 1,50 % de la tranche A de l'Agirc (Article 7 convention du 14 mas 1947). Cet avantage n'a pas d'équivalent dans le régime ARCCO. En troisième lieu, la généralisation des complémentaires-santé qui va être mise en place à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 a fait le choix de s'intéresser au panier de soins et non à la prévoyance complémentaire alors que 98 % des salariés bénéficient déjà d'une couverture santé. Pour réduire les inégalités de prise en charge des risques sociaux, il eut peut-être été plus judicieux de

s'intéresser aux risques d'incapacité et d'invalidité. Pour 50 % du coût d'une couverture frais de santé, il est possible de financer 100 % de la prévoyance (Coursier P., *Quelle généralisation pour quelle couverture complémentaire santé ?*, La Semaine Juridique Sociale social, 25 juin 2013, p 10). Comme le dit très justement un auteur, la recherche de l'égalité de traitement n'est pas forcément à l'œuvre dans les réformes récentes initiées par les partenaires sociaux. «*Notre système de couverture santé gagnerait à s'émanciper des logiques qui jusqu'à présent, ont aggravé la situation* ». (Petit B., *Généralisation des complémentaires-santé : une approche davantage « sociale » que « sociétale » ?*, La Semaine Juridique Sociale n°30, 23 juillet 2013, p.1309). Les juges ont tenté de s'orienter dans ce sens. Pourtant, pour le moment, ils sont rattrapés par une forme de « *néo corporatisme* » qui ne dit pas son nom (Lyon Caen A., *éditorial : Néo-corporatisme*, Revue de droit du travail, 2013, p. 295).

4. La saga n'est pas achevée car si la jurisprudence admet à certaines conditions que l'on accorde des avantages particuliers aux cadres et qu'en matière de prévoyance complémentaire, elle accepte que « ***l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle*** », la question suivante est de savoir ce qu'est « une catégorie professionnelle » objective.

C'est là que cela se corse car les enjeux financiers attachés à la reconnaissance par les services de la sécurité sociale de ces « catégories objectives » sont considérables. En effet, les prestations complémentaires servies dans ce cadre sont notamment exonérées de cotisations sociales « *s'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat* » (L 911-1 CSS).

Ces critères sont fixés par un décret du 9 janvier 2012 « *relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire* » (R 242-1-1 et s.). Ce texte fixe différents critères « objectifs » dont l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres, les tranches de rémunérations, l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles, y compris les sous catégories...

Ces régimes d'exonération sont d'une telle complexité que même les cabinets d'expertise comptable les plus pointus ne sont pas sûrs des réponses qu'ils fournissent à leurs clients.

Toujours est-il que ce décret a été attaqué par la CGT et la CFE-CGC devant le Conseil d'Etat pour de bonnes raisons et que celui-ci a rejeté le recours en se fondant sur une argumentation à tout le moins légère et contestable (Conseil d'Etat, 15 mai 2013 / n°35 7479).

Entre temps, la Cour de Cassation a rendu les arrêts du 13 mai surcités et la loi sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit une généralisation de la complémentaire santé au plus tard au 1^{er} janvier 2013 a été publiée.

Pour essayer de mettre fin aux incertitudes sur la nature exacte de catégories professionnelles « objectives », l'administration a utilisé une procédure originale. Un projet de circulaire est en ligne qui permet de connaître la position que compte prendre les services de la sécurité sociale, mais ces positions sont susceptibles d'être amendées par des propositions que feraient les assujettis en ligne. Dire que la détermination d'une catégorie objective est compliquée est un euphémisme. Nous renvoyons tous les lecteurs courageux à la lecture du projet de circulaire !

Pourtant les entreprises n'ont que jusqu'à la fin de l'année 2013 pour se mettre en conformité avec la nouvelle réglementation. L'importance de cette circulaire à venir est renforcée dans le contexte d'extension de la complémentaire santé collective dans le cadre de l'ANI.

Pour résumer : le caractère collectif est respecté si l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement sont couverts par les garanties. Il l'est également si les garanties couvrent seulement une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie selon les modalités décrites dans la circulaire. Le décret du 9 janvier 2012 prévoit 5 types de critères, qui peuvent être combinés permettant de constituer une catégorie objective de salariés, et dont l'utilisation dépend du type de garanties mises en place. Pour la complémentaire santé, les 2 premiers critères (cadres/non-cadres, tranches de rémunération) peuvent être conservés à condition que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

(Voir pour plus de détails sur le site <http://mutuelle.groupe.over-blog.com/>) et aussi Ferreira A. et Hallopeau M., *Les catégories objectives : entre avancées et incertitudes*, Semaine Sociale Lamy, 24 juin 2013, p.3)

Last but not least, il faudra déterminer si les catégories acceptées par la Cour de cassation au titre des avantages catégoriels et celles retenues par le droit fiscal au titre des exonérations ont quelque chose en commun. La généralisation de la protection sociale complémentaire va coûter fort cher à l'administration fiscale et à la sécurité sociale (entre 1.5 et 2 milliards du fait des pertes de recettes au titre de l'impôt et des cotisations sociales). Il est probable que la saga connaisse de nouveaux rebondissements.

INVITATION

JOURNEE D'INFORMATION ET D'ECHANGES

MARDI 15 OCTOBRE 2013, DE 9H A 16H30

Cette journée sera l'occasion de restituer l'étude sur « les accords et les plans de prévention de la pénibilité déposés en Alsace » menée par l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace et de l'Institut du travail.

Elle sera aussi l'occasion de donner la parole aux acteurs impliqués : DRH, CHSCT, responsable HSE, médecin du travail, CARSAT ...

Elle sera organisée à la Maison des sciences de l'homme (MISHA) à Strasbourg et pourra accueillir 130 personnes : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Université, DIRECCTE).

Inscription : Institut du travail ; tiphainegarat@unistra.fr ; tél : 0368858325

Programme détaillé : <http://www.dialogue-social.fr/fr/evenements/idevenement-128/journee-dinformation-et-dechanges-mardi-15-octobre13-de-9h-a-16h30.html>