

AURORE SOCIALE

REVUE PRESSE

SEPTEMBRE 2025



SOMMAIRE



Edito

Présentation du contenu de la revue *Aurore sociale* et des actualités du mois de septembre 2025

..... p. 3

ACTUALITÉS LOCALES

La Montagne : “ FMR 63, ce fonds qui finance la création d'emploi dans le Puy-de-Dôme.”

..... p.4

La Montagne : “ C'est un cataclysme" : le plan social géant d'Auchan annulé par la justice.”

..... p.6

ACTUALITÉS NATIONALES

Le Monde : “La fraude sociale corrompt tout, y compris le pacte social. ”

..... p.8

Le Monde : “ Le délicat décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel.”

..... p.11

ACTUALITÉS INTERNATIONALES

Le Monde : “Le Mexique crée un régime spécifique pour les travailleurs des plateformes ”

..... p.13

Organisation Internationale du Travail :“ L'Asie-Pacifique fait avancer l'agenda des salaires décents. ”

..... p.15



Chers lecteurs,

Sur le plan local, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié par La Montagne le 4 septembre 2025, met en avant le FMR 63, un fonds mutualisé qui soutient les entreprises du Puy-de-Dôme grâce à des avances remboursables à taux zéro. Il vise à favoriser la création d'emplois durables sur le territoire.

Le second article, publié par La Montagne le 23 septembre 2025, revient sur l'annulation du PSE d'Auchan par le Tribunal administratif de Lille. Il s'agit d'une décision rare, qui marque un tournant selon les syndicats.

Sur le plan national, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié par Le Monde le 2 septembre 2025, détaille les règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel.

Le second article, publié par Le Monde le 16 septembre 2025, explique que les nombreuses fraudes sociales en matière d'arrêts maladie et le travail non déclaré mettent en danger le système de protection sociale.

Sur le plan international, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié par Le Monde le 1er septembre 2025, évoque le régime spécifique créé au Mexique en droit du travail pour les travailleurs de plateformes. Ceux-ci peuvent désormais bénéficier des mêmes prestations sociales qu'un salarié.

Le second article, publié le 23 septembre 2025 par l'Organisation internationale du Travail, met en avant l'engagement de l'Asie-Pacifique pour garantir des salaires décents et alignés avec les principes de l'OIT.

Bonne lecture !

LA MONTAGNE

LE FMR 63, CE FONDS QUI FINANCE LA CRÉATION D'EMPLOI DANS LE PUY-DE-DÔME

Par Simon Antony

Publié le 04 septembre 2025

Inconnu du grand public. Pourtant...

Pourtant, le Fonds mutualisé de revitalisation du Puy-de-Dôme existe depuis 2013 et a été le deuxième créé en France. Le nom est certes un peu barbare. Mais son action salutaire. Écoutez plutôt : pas loin de 1.400 emplois dans le département ont bénéficié de son soutien pour voir le jour.

Une obligation légale

Alors, reprenons les choses depuis le début. En 2012, une circulaire du ministère du Travail exige que les entreprises de plus de 1.000 salariés qui mettent en place un plan social « contribuent à la recreation d'activité et au développement des emplois dans ces territoires fragilisés, avec pour objectif de contribuer à recréer autant d'emplois qu'elles en ont supprimés ».

Concrètement, les entreprises doivent verser entre un et trois Smic par emploi supprimé. Soit directement à l'État, soit à un fonds mutualisé de revitalisation. Et nous voilà de retour auprès du FMR 63.

Depuis 2013, donc, 1.370 créations d'emplois soutenues, 130 entreprises bénéficiaires et 7 millions d'euros versés.

Dans les faits, ce fonds vient compléter un investissement pour les PME et TPE, à hauteur de 7.500 à 100.000 euros. De l'argent versé sans garantie et sans intérêt.

Un prêt comme une garantie

Le conseil d'administration du FMR 63, composé d'entrepreneurs et de deux chambres consulaires (CCI et chambre des métiers et de l'artisanat) n'accorde pas les prêts à la légère pour autant, à la dizaine de dossiers étudiés chaque année. « Au point que certaines banques voient le FMR comme une garantie », explique le président Jean-Luc Beaughon.

Dans le département, des entreprises comme Picture ou Applitherm ont pu bénéficier de cette aide remboursable en trois ans. Un taux de remboursement très bon d'ailleurs, puisque 6 % des entreprises seulement n'y parvenaient pas. Un chiffre qui tend à augmenter avec une conjoncture plus morose.

La dernière convention signée par le FMR 63 remonte à deux ans, avec Aubert&Duval. « Par exemple, pour Auchan, comme le siège est dans le Nord, nous n'avons pas été contactés », détaille Audrey Raibon, de la CCI.

LA MONTAGNE

C'EST UN CATACLYSME : LE PLAN SOCIAL GÉANT D'AUCHAN ANNULÉ PAR LA JUSTICE

Par Simon Antony

Publié le 23 septembre 2025

Le plan social annoncé en novembre dernier par Auchan, prévoyant, près de 2.400 suppressions de postes, a été invalidé par la justice administrative.

Il y a un an, l'annonce avait été subite. Violente même. La décision du tribunal administratif lillois de ce mardi ne l'est pas moins. Le PSE d'Auchan est tout simplement invalidé.

"Pris à son propre jeu"

Une décision très rare. "Il y a 7 % des PSE qui sont contestés en justice, et parmi ceux-là moins d'un sur cinq est annulé", lit maître Élise Triolaire du cabinet Borie, représentante de salariés clermontois.

"Il y a très peu de jurisprudence, et peu de textes." Elise Triolaire (Avocate des salariés)

Le TA de Lille avance "un défaut de qualité des signataires de l'accord". Un aspect soulevé par les syndicats dès le début de l'accord. Souligné aussi par un rapport d'expertise que La Montagne avait pu consulter à l'époque.

Auchan, comme beaucoup de grandes entreprises, est structurée en une architecture complexe. Trop semble-t-il. "Auchan s'est fait prendre à son propre jeu", estime l'avocate.

"C'est un cataclysme"

Contacté quelques instants plus tôt, Christophe Delay (FO) qui se trouve, pure coïncidence, à Lille avec son syndicat, résume :

"Il va falloir au moins 24 heures pour comprendre les incidences. Ça n'arrive pas tous les matins ce genre de décision. Ce qui est clair, c'est que le PSE n'existe plus."

Christophe Delay (Représentant FO)

Alors, soyons clairs jusqu'au bout : le magasin d'Auchan Nord ne va pas rouvrir ses portes. Cette décision va avoir des conséquences pour les salariés par contre.

LA FRAUDE SOCIALE CORROMPT TOUT, Y COMPRIS LE PACTE SOCIAL

Publié le 16 septembre 2025

Le juriste Jean-Emmanuel Ray constate, dans sa chronique, que les contrôles ciblés de l'Urssaf ont conduit à 1,57 milliard d'euros de redressements en 2024, quatre fois plus qu'il y a dix ans, tandis que le nombre de certificats d'arrêt maladie de complaisance ne cesse de croître.

Droit social. « Dans la vie, y a pas de grands, y a pas de petits. La bonne longueur pour les jambes, c'est quand les pieds touchent terre. » A l'instar de Coluche, il n'y a pas de bon niveau de protection sociale, mais celui que chaque nation est capable de financer.

L'Assurance-maladie a connu un déficit de 13,8 milliards d'euros en 2024. Avec des raisons aussi structurelles : vieillissement, montée des arrêts longs liés à la santé mentale, etc. Mais, dans nos conditions de température (financière) et de double pression démographique (moins d'enfants, plus de seniors), il nous faut systématiquement veiller à ne pas l'aggraver.

Or, la fraude corrompt tout, y compris notre pacte social.

Côté recettes générales, les contrôles ciblés de l'Urssaf ont conduit à 1,57 milliard d'euros de redressements en 2024 : quatre fois plus qu'il y a dix ans. Plus dissuasif.

Légalité et légitimité

Côté arrêts maladie : le renversant « je me mets en arrêt ! » incarne la croissance des certificats de complaisance, et sans doute aussi un problème de management.

Légalité et légitimité ne font ici plus bon ménage. L'opinion publique s'étonne de voir indemnisé un salarié dont les pratiques quotidiennes contredisent son arrêt. La caricature étant le cas d'un mécanicien en arrêt pour une affection touchant ses deux mains, mais pilote de rallye amateur (Cass. soc., 16 oct. 2013). Tandis que les collègues héritent souvent des tâches de l'absent, avec in fine une spirale infernale d'absentéisme local, et de suspicion générale à l'égard de tous les malades.

Explication juridique. La Cour de cassation sépare l'assuré, devant rendre des comptes à la seule caisse primaire d'assurance-maladie, et le salarié en « arrêt de travail » qui, n'étant plus subordonné, n'en a en principe pas de comptes à rendre à son employeur.

Un exemple topique : le malade « doit s'abstenir de toute activité non autorisée ». Quid de celui qui travaille pour une autre entreprise ? En principe, travailler pour une société non concurrente ne constitue pas, en soi, un manquement à l'obligation de loyauté. Pour fonder un licenciement, le salarié doit avoir causé un préjudice à son employeur. Ce qui, selon nos juges, n'est pas le cas des indemnités complémentaires versées.

Congés payés et congés maladie

Mais l'arrêt du 25 juin 2025 semble moins permissif. S'agissant d'un salarié sous le statut des industries électriques et gazières interdisant toute activité : « Ces manquements justifiaient la rupture, sans qu'il soit nécessaire de démontrer la réalité du dommage résultant de ce manquement pour l'entreprise. »

Et quid de celui qui travaille pour la concurrence ? C'est une violation manifeste de la loyauté contractuelle : faute grave permettant de licencier, même un accidenté du travail. L'employeur devant démontrer cette concurrence rémunérée (souvent du travail dissimulé), présentée comme un « coup de main entre amis ».

Une péripétie voisine nous éloigne encore de l'impératif collectif permettant la pérennisation de notre modèle social : le revirement de la Cour de cassation du 10 septembre 2025 sur les congés, en application du droit communautaire. L'objectif des congés payés (repos et détente) étant différent de celui du congé maladie (traiter un problème de santé), un collaborateur en congé tombant malade à la mi-août, et envoyant cet « arrêt vacances » à son employeur peut désormais lui demander le report des jours correspondants. Il ne faut pas surestimer la portée concrète de ce revirement obligé, ni sous-estimer son surcoût pour la Caisse nationale d'assurance-maladie, la gestion des congés est déjà d'une exceptionnelle complexité technique, mais aussi humaine. Grâce à l'intelligence artificielle, cachez cette complexité croissante que je ne saurais voir.

Jean-Emmanuel Ray (Professeur émérite à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)

LE DÉLICAT DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Publié le 02 septembre 2025

Francis Kessler

Maître de conférences émérite à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne

Le décompte peut être effectué différemment selon le moment où le salarié part en vacances, explique le juriste Francis Kessler dans sa chronique.

Les retours de vacances sont souvent marqués par des discussions, voire des litiges, sur le traitement des jours de congés payés, notamment celui des travailleurs à temps partiel. Qu'en est-il par exemple, en cette année 2025, du « salarié aux 4/5 », qui ne travaille pas les vendredis et qui a fait valoir ses droits à congés du 25 août à la fin de la première semaine de septembre ? Les vendredis 29 août et 5 septembre sont-ils ou seront-ils déduits du compteur de congés, ou non ?

La règle légale de base est simple : « Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement » (article L3123-5, alinéa 1 du code du travail). Aussi, les salariés à temps partiel acquièrent autant de congés que les salariés à temps plein.

Le corollaire en est que les jours de congé d'un salarié à temps partiel sont décomptés de la même façon que pour un salarié à temps plein, peu importe que le décompte se fasse en jours ouvrables (du lundi au samedi) ou, en application d'un usage ou d'un accord collectif, en jours ouvrés (du lundi au vendredi ou du mardi au samedi).

Selon la Cour de cassation, le décompte des congés payés doit se faire en tenant compte de tous les jours ouvrables compris entre le premier jour d'absence et le retour du salarié (Cass. soc. 22 février 2000, n° 97-43515). Si le décompte est en jours ouvrés, il se fait sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non « sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié concerné s'il avait été présent » (Cass. soc. 9 mai 2006, n° 04-46011).

« Modalités spécifiques »

Autre règle, qui change un peu la donne : le premier jour de congé est celui où le salarié aurait dû travailler compte tenu de la répartition de son horaire de travail.

Si on applique cette règle à notre exemple introductif, dans lequel le salarié arrête de travailler le jeudi soir puisqu'il ne travaille pas contractuellement les vendredis, le vendredi 22 et le samedi 23 (si le calcul se fait en jours ouvrables) ou le seul 22 août (si le calcul se fait en jours ouvrés) ne doivent pas être décomptés comme congés payés. Les ressources humaines défalqueront du quota de jours de congé douze jours ouvrables ou dix jours ouvrés, à partir du lundi 25 août, date de début de ses congés : les deux vendredis 29 août et 5 septembre, bien que contractuellement non travaillés, seront traités comme des congés payés.

Attention toutefois : l'article L. 3123-5 autorise à la fin de son alinéa 1 l'adoption par accord collectif de « modalités spécifiques » de calcul. Il peut ainsi être prévu l'acquisition des jours de congé au prorata du temps travaillé. En ce cas et logiquement, du fait de la règle de l'égalité de traitement avec les salariés à temps complet qu'il convient de toujours respecter, les jours de congé sont alors imputés uniquement sur les jours effectivement travaillés par le salarié en temps partiel. Dans notre hypothèse, si un tel accord existait, les vendredis ne seraient jamais décomptés comme congés payés du « salarié aux 4/5 ».

Dans tous les cas, le logiciel de gestion des congés devra être paramétré correctement, en tenant compte de chaque modalité de travail à temps partiel dans l'entreprise.

Francis Kessler (Maître de conférences émérite à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne)

Le Monde

LE MEXIQUE CRÉE UN RÉGIME SPÉCIFIQUE POUR LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

Publié par Anne Vigna le 1er septembre 2025.

Testée jusqu'en janvier 2026 avant son entrée en vigueur définitive, la réforme permet aux chauffeurs et livreurs travaillant pour Uber ou Didi de bénéficier des mêmes droits sociaux que les salariés.

Le Mexique est l'un des premiers pays à créer un régime spécifique, dans son droit du travail, pour les chauffeurs et livreurs utilisant des plateformes telles qu'Uber, Didi ou Rappi. Depuis le 1er juillet, une réforme permet en effet à ces travailleurs de bénéficier des mêmes prestations sociales qu'un salarié : soins médicaux, congés payés, indemnisation en cas d'accident, retraite, treizième mois et participation aux bénéfices. La loi, en négociation depuis 2021, préserve largement la flexibilité propre au secteur : les travailleurs restent libres de leurs horaires.

Le 25 juin, la présidente, Claudia Sheinbaum, a une nouvelle fois insisté sur l'importance de cette mesure : « Ces entreprises considèrent leurs employés comme des associés, mais la loi les reconnaît comme des travailleurs. Nous voulons qu'ils aient les mêmes prestations qu'un salarié ; c'est en plus un travail à risque, parce qu'ils sont toujours dans la rue. »

Un programme pilote de six mois a été mis en place, avant son application définitive en janvier 2026. Dès début juillet, en l'absence de tout revenu minimal exigé, plus de 1 million de travailleurs se sont enregistrés auprès de l'Institut mexicain de l'assurance sociale (IMSS), un chiffre qui dépasse les prévisions officielles (650 000 travailleurs) et confirme l'importance de ce secteur. « La majorité de ces personnes tirent l'essentiel de leurs revenus des plateformes. Ce n'est pas une activité complémentaire », a souligné l'IMSS, dans un communiqué. Dans le détail, 74 % des conducteurs et livreurs dépendent des applications comme source principale de revenus et 80 % ne travaillent que pour une seule plateforme.

Reste à déterminer à partir de quel revenu un travailleur peut s'affilier à l'IMSS. Si une proposition originale instaurait « un revenu mensuel équivalent au salaire minimum », soit 8 500 pesos (390 euros), les plateformes ont obtenu que les frais fixes – l'essence, l'assurance, l'entretien et même l'abonnement Internet – soient pris en compte dans le calcul. Ils ont estimé ces frais à 60 % du revenu (ou de la facture) d'un chauffeur de voiture, 50 % pour un livreur à moto et 15 % pour un vélo. Ainsi un chauffeur ne doit pas facturer 8 500 pesos, mais 21 000 en août et septembre, pour garder son affiliation à l'IMSS. Ce montant descend néanmoins à 13 000 pesos d'octobre à fin décembre, pour les trois derniers mois de cette expérience.

« Gagné du temps »

L'Union nationale des travailleurs d'application s'est opposée en vain à la prise en compte des frais fixes. « En décembre, nous allons renégocier pour que l'affiliation soit possible à partir d'un salaire minimum. J'espère que nous serons écoutés par le gouvernement, sinon peu de chauffeurs et livreurs pourront en bénéficier », s'inquiète Sergio Guerrero, son secrétaire général. Alianza in Mexico, l'association entrepreneuriale qui regroupe ces plateformes en ligne, a en effet réalisé une étude établissant que seuls 16 % des travailleurs se connectent au moins quarante heures par semaine et facturent au moins 21 000 pesos.

Des chiffres différents que ceux que l'IMSS a présentés en juillet, qui concluent au contraire qu'une majorité de travailleurs sont à temps plein. Alianza in Mexico préfère ne pas se prononcer aujourd'hui sur l'impact de la mesure. « Nous voulions une réforme plus flexible et nous avons gagné du temps, en demandant un projet pilote. Il faut voir son application de façon pratique pour se positionner », explique son directeur, Guillermo Malpica.

De son côté, Uber a augmenté ses tarifs de 7 % dans la foulée de la loi, pour « compenser les coûts liés à la sécurité sociale, sans réduire la rémunération des chauffeurs ». Ce qui a fait vivement réagir Claudia Sheinbaum, mi-juillet : « Uber a des gains impressionnants, il n'a pas à faire porter ce coût sur le consommateur. Cette réforme est faite pour donner des droits aux travailleurs, pas pour affaiblir le pouvoir d'achat des familles. » Aucune autre application n'a depuis pratiqué une augmentation.



L'ASIE-PACIFIQUE FAIT AVANCER L'AGENDA DES SALAIRES DÉCENTS

Publié le 23 septembre 2025

Un dialogue régional renforce l'engagement en faveur de systèmes de rémunération inclusifs, conformes aux principes de l'OIT.

La région Asie-Pacifique peut démontrer que les salaires décents sont réalisables grâce à une approche systématique fondée sur le dialogue social et des mécanismes salariaux basés sur des données probantes, ont affirmé les participants à un dialogue régional organisé par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

La rencontre Façonner l'agenda des salaires décents en Asie et dans le Pacifique – Dialogue régional de haut niveau dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale s'est tenue du 23 au 26 septembre 2025 à Colombo, au Sri Lanka. Elle a réuni des représentants de 16 pays pour réfléchir aux moyens de rendre les salaires décents accessibles à tous les travailleurs de la région.

Le dialogue a relevé que, malgré la progression constante des salaires moyens en Asie et dans le Pacifique, des millions de travailleurs – en particulier les femmes, les migrants et ceux employés dans l’informel – continuent de souffrir de bas salaires, de mauvaises conditions de travail et de la hausse du coût de la vie.

« Ce dont nous avons besoin, c’est d’un salaire qui permette aux travailleurs non seulement de survivre, mais de vivre dans la dignité : un salaire décent. Cela signifie pouvoir mettre une nourriture saine sur la table, payer un logement correct, envoyer ses enfants à l’école et accéder à des soins médicaux quand c’est nécessaire », a déclaré le Directeur général de l’OIT, Gilbert F. Houngbo, dans un message vidéo adressé aux participants.

Les participants ont souligné que les principes de l’OIT en matière de salaires décents – dialogue social, égalité, équilibre entre les besoins des travailleurs et la réalité économique des entreprises, traitement des causes profondes de la faible rémunération et recours à des approches fondées sur des données – sont essentiels pour mettre en place des systèmes salariaux prévisibles et efficaces, capables d’assurer une rémunération adéquate.

Les discussions ont mis en évidence la nécessité d’aligner les initiatives sur les salaires décents et les efforts nationaux de fixation des salaires sur les principes de l’OIT, afin de veiller à ce que la croissance économique se traduise par de meilleures conditions de vie et une prospérité partagée.

« Avec sa main-d’œuvre immense et son rôle moteur dans l’économie mondiale, la région a l’occasion de montrer que les salaires décents ne sont pas une aspiration mais une réalité atteignable, grâce à une approche systématique fondée sur le dialogue social », a affirmé Kaori Nakamura-Osaka, Directrice générale adjointe de l’OIT et Directrice régionale pour l’Asie et le Pacifique.

L'événement a également marqué le lancement du Répertoire numérique Asie-Pacifique des salaires minimums, première plateforme régionale de ce type rassemblant les données sur les salaires minimums. Cet outil améliore l'accessibilité, la transparence et la cohérence des systèmes de rémunération et s'inscrit dans les efforts plus larges de l'OIT pour aider ses États membres à élaborer des politiques salariales fondées sur des données probantes.

À l'issue du dialogue de haut niveau, un cours technique de trois jours sera organisé pour des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de toute la région, afin d'examiner les politiques salariales efficaces et fondées sur des données, y compris les salaires décents.

Le dialogue s'appuie sur l'accord historique de 2024 entre gouvernements, employeurs et travailleurs autour du concept de salaire décent, ainsi que sur le lancement en 2025 du premier programme mondial visant à aider les pays à estimer et mettre en œuvre de tels salaires.

Selon l'OIT, un salaire décent permet aux travailleurs et à leurs familles de vivre dignement, couvrant nourriture, logement, santé, éducation et autres besoins essentiels. Il se distingue du salaire minimum, qui fixe un plancher légal contre les rémunérations abusivement basses mais ne garantit pas automatiquement un niveau de vie suffisant pour les travailleurs et leurs familles.



MASTER 2 DROIT SOCIAL

COMMISSION PRESSE

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledroua

Estel Chavannes

Anaïs Bardin