

AURORE SOCIALE

REVUE PRESSE

OCTOBRE 2025



SOMMAIRE

Edito

Présentation du contenu de la revue *Aurore sociale* et des actualités du mois d'octobre 2025
..... p. 3

ACTUALITÉS LOCALES

La Montagne : “La liquidation judiciaire d'Amis au cœur de la manifestation du 2 octobre à Montluçon”
..... p. 4

La Montagne : “À Montluçon, la société Amis sauvée de la liquidation judiciaire et reprise par le groupe Le Goff-CMW”
..... p. 6

ACTUALITÉS NATIONALES

Le Monde : “La CFDT publie son plaidoyer pour la reconnaissance des « travailleurs essentiels »”
..... p. 8

Le Monde :” « C’est devenu la norme pour les jeunes » : quand le forfait jours menace les salariés de surcharge de travail”
..... p. 11

ACTUALITÉS INTERNATIONALES

OIT : “L'OIT présente de nouveaux indicateurs pour renforcer l'administration du travail”
..... p. 15

Le Monde : “En Grèce, les députés adoptent un projet de loi instaurant la possibilité de travailler jusqu'à treize heures par jour”
..... p. 17



Chers lecteurs,

Sur le plan local, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié par La Montagne le 5 octobre 2025, met en avant la liquidation judiciaire de l'équipementier automobile AMIS à Montluçon. Cette annonce a catalysé une manifestation de soutien rassemblant plusieurs centaines de personnes le 2 octobre.

Le second article, publié par La Montagne le 24 octobre 2025 énonce que la Cour d'appel de Lyon a validé la reprise de l'entreprise Amis de Montluçon par le groupe Le Goff-CMW, évitant ainsi sa liquidation judiciaire. Cette décision permet de maintenir 146 des 191 emplois du site.

Sur le plan national, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié par Le Monde le 20 octobre 2025, met en lumière le manque de reconnaissance des « travailleurs essentiels » qui sont souvent en situation de précarité malgré leur rôle essentiel dans notre société. La CFDT dénonce l'invisibilisation de ces travailleurs tout en réclamant des avancées concrètes.

Le second article, publié par Le Monde le 22 octobre 2025, met en lumière l'absence fréquente de suivi effectif du temps et de la charge de travail exposant les entreprises à des risques juridiques et soulignant ainsi l'écart persistant entre les obligations légales et les pratiques réelles.

Sur le plan international, deux articles vous seront présentés :

Le premier article, publié le 23 septembre 2025 par l'Organisation internationale du Travail, présente de nouveaux indicateurs pour renforcer l'administration du travail. Validés à l'échelle mondiale, ces outils aident les gouvernements à améliorer l'efficacité, la responsabilité et l'inclusion, conformément aux normes internationales du travail.

Le second article, publié par Le Monde le 16 octobre 2025 aborde le projet de loi adopté par le parlement Grec permettant aux salariés de travailler jusqu'à 13 heures par jour pour un employeur, ainsi que les conditions dans lesquelles cela peut être mis en place.

Bonne lecture !

LA MONTAGNE

La liquidation judiciaire d'Amis au coeur de la manifestation du 2 octobre à Montluçon

Publié le 5 octobre 2025 par Martial Delecluse

À Montluçon, les syndicats qui appelaient à manifester ce jeudi 2 octobre ont opéré un changement de cap. Habituellement dirigé vers la sous-préfecture ou le parvis de la mairie, le cortège fort d'environ 600 personnes a cette fois pris la direction du pont de Blanzat pour rejoindre le site industriel d'Amis, entreprise placée en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Lyon qui a rejeté l'unique offre de reprise ce mardi 30 septembre.

"On ne les lâchera pas, ils peuvent compter sur nous", avait averti Laurent Indrusiak, secrétaire général de la CGT Allier, quelques minutes avant la jonction avec les salariés de l'entreprise montluçonnaise.

Parmi eux, Valéry Rocha, représentant du syndicat Force ouvrière qui travaille chez Amis depuis vingt-six ans. "Cela fait chaud au cœur de voir que nous sommes soutenus et je voudrais les remercier", dit-il en observant les manifestants. Mais le cœur n'y est pas vraiment. Près de quarante-huit heures après l'annonce du tribunal, il ne comprend toujours pas la décision du tribunal. "C'est incompréhensible", répète-t-il. "Nous comptons maintenant sur nos avocats pour défendre notre cause."

Dernière chance

La direction d'Amis va faire appel de la décision du tribunal. La dernière chance pour sauver le site et ses 191 salariés. La date de l'audience pourrait être fixée dans les prochaines heures. "C'est une petite lueur d'espoir mais j'avoue que personne n'y croit vraiment", regrette Sébastien Smirnow, trésorier du CSE (Comité social et économique) de l'entreprise montluçonnaise. "Le travail a repris mais ça travaille calmement", reconnaît-il.

C'est dans ce contexte que les représentants du personnel d'Amis seront reçus ce vendredi 3 octobre en fin de matinée à la sous-préfecture de Montluçon.

LA MONTAGNE

À Montluçon, la société Amis sauvée de la liquidation judiciaire et reprise par le groupe Le Goff-CMW

La Cour d'appel de Lyon vient de rendre son délibéré concernant le dossier Amis, à Montluçon (Allier). Il a validé le plan de cession de l'entreprise au groupe Le Goff-CMW, avec la sauvegarde de 146 des 191 emplois de l'usine.

Publié le 24 octobre 2025 par Seher Turkmen

La Cour d'appel de Lyon a infirmé la décision de liquidation judiciaire de la société Amis, à Montluçon (Allier), prononcée le 30 septembre dernier. Dans son arrêt mis à la disposition des parties ce vendredi 24 octobre, à 14 heures, les juges acceptent le plan de cession de l'entreprise au groupe Le Goff-CMW, basé à Corbas (Rhône), seul candidat-repreneur. L'affaire avait été examinée jeudi 23 octobre.

"C'est du soulagement pour l'ensemble des salariés. C'est un an de procédures qui s'achève. Une page qui se tourne dans l'histoire de la société Amis. Une grosse semaine nous attend maintenant, avant d'accueillir Arthur Le Goff (PDG de CMW) et son équipe lundi 3 novembre", réagit Domingos Leal, délégué CGT au sein de l'entreprise montluçonnaise.

Du soutien à la Cour d'appel

Jeudi 23 octobre, une trentaine de salariés, la CGT Allier et la CGT Montluçon, le maire de Montluçon, Frédéric Laporte, et son adjoint Romain Lefebvre, avaient fait le déplacement pour soutenir l'appel formé par Amis, les deux administrateurs judiciaires, auquel s'était joint le CSE (conseil économique et social), CMW et Renault.

Au total, 146 des 191 emplois sont sauvés, avec possibilité de reclassement de 18 salariés non repris dans le groupe, dans le département de la Loire.

Le Monde

La CFDT publie son plaidoyer pour la reconnaissance des « travailleurs essentiels »

Publié le 20 octobre 2025 par Aline Leclerc

Cinq ans après les promesses oubliées du confinement, la fédération CFDT des services a publié, vendredi 17 octobre, un livre mêlant courts témoignages, analyses d'experts et propositions syndicales.

« Il nous faudra nous rappeler que notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal », déclarait le président de la République, Emmanuel Macron, le 13 avril 2020, en pleine crise liée au Covid-19. Cinq ans après, comment remettre sur la table ces promesses de reconnaissance des « travailleurs de la deuxième ligne » aussi nommés « travailleurs essentiels » ? Pour appuyer son plaidoyer auprès des politiques comme des employeurs, la fédération CFDT des services a publié, vendredi 17 octobre, un petit ouvrage, *Essentiels si essentiels* (Ed. de l'Aube, 224 pages, 17 euros). Il mêle courts témoignages, analyses d'experts et propositions syndicales.

« Oubliés », « méprisés », « des invisibles » pourtant « indispensables », les travailleurs et travailleuses interrogés y font part d'un même sentiment de relégation. « Je suis fière de ce que je fais. C'est le regard des autres qui nous fait nous sentir comme des salariés de seconde zone », confie Nelly, agent de propreté.

Tous expriment leur rancœur à l'égard des efforts consentis pour tenir leurs postes pendant les confinements, et des espoirs, vite douchés, d'en être remerciés par de meilleurs salaires et conditions de travail. « On garde de cette période un grand sentiment d'injustice, qui se transforme aujourd'hui en colère parce que nous sommes socialement maltraités », résume Yann, salarié de la grande distribution.

Ces métiers (aide à domicile, sécurité, nettoyage, commerce, logistique, transports...), où l'on trouve une majorité de femmes et de personnes issues de l'immigration « sont le plus souvent mal rémunérés, précaires et mal protégés, et le sont restés après 2020 alors que leur importance avait sauté aux yeux de tous », insiste dans l'ouvrage Bruno Palier, directeur de recherche du Centre national de la recherche scientifique à Sciences Po.

Bas salaire et temps partiels subis

Longtemps « dévalorisés par les économistes néoclassiques qui les considèrent comme non productifs », c'est pourtant sur eux que repose « la productivité des plus diplômés », rappelle-t-il. Car ces derniers « n'ont plus à “perdre de temps” à s'occuper de leur ménage, de leurs enfants, de leur transport, de leur nourriture (livrée à domicile, servie au restaurant). Les politiques de baisse du coût du travail ont mis à leur disposition une escouade de “servants” les moins chers possible. Or, seuls les “cerveaux” ont bénéficié d'une augmentation substantielle de leur rémunération ».

La plupart du temps, les « essentiels » gagnent, par mois, moins que le smic, souligne François-Xavier Devetter, économiste à l'université de Lille. Car beaucoup cumulent bas salaire et temps partiel subis. En outre, « ces salariés commencent tôt (...) terminent tard, mais une partie de la journée n'est pas considérée comme travaillée car il ne s'agit pas d'heures de production directe ».

Il faudrait donc commencer par valoriser cette « part invisible, mais cruciale de leur activité – les déplacements entre interventions, les préparatifs – », et cesser « d'exiger une disponibilité permanente sans contrepartie », plaide Lahouari Boubekeur, l'un des secrétaires nationaux de la CFDT-Services.

Il faudrait aussi réfléchir aux fins de carrière de ces travailleurs, nombreux dans les cortèges contre la réforme des retraites, relève Véronique Revillod, secrétaire générale de la CFDT-Services, qui déplore le « déni technocratique de l'usure professionnelle que les employeurs abhorrent à appeler “pénibilité” ».

« Il va falloir déplacer des montagnes collectivement, a-t-elle prévenu, lundi 13 octobre, lors d'une soirée de lancement. Faire bouger les projets de loi de finances, parfois la loi, pour faire des services un secteur d'avenir, avec des métiers que nous recommanderions à nos enfants. »

Le Monde

« C'est devenu la norme pour les jeunes » : quand le forfait jours menace les salariés de surcharge de travail

Publié le 22 octobre 2025 par Jules Thomas

Le décompte du temps de travail en jours, initialement réservé aux cadres autonomes, concerne désormais 18 % des salariés. Mais rares sont les entreprises à contrôler effectivement le temps et la charge de travail, alors que les employeurs y sont tenus.

« Dans 90 % des contentieux de cadres, le forfait jours est abordé. Quasi systématiquement, les entreprises n'ont pas mis en place le cadre pour contrôler son usage, constate Cyrille Catoire, avocat en droit social, qui défend aussi bien des entreprises que des salariés. Tout le monde sait ce qu'il faut faire, mais personne ne met en place les mesures simples pour éviter d'être condamné. » Vingt-cinq ans après sa naissance, le forfait jours fait toujours débat.

Ce régime dérogatoire unique en Europe, né en 2000 de la loi Aubry 2, permet de décompter le temps de travail non plus en heures, mais en jours (218 par an au maximum), pour mieux s'adapter à la discontinuité de l'activité des cadres autonomes.

A l'origine destiné aux cadres supérieurs, il est applicable, depuis 2005, à tous les salariés « autonomes » pour organiser leur travail. La part de l'effectif à temps complet en forfait jours, dans les entreprises d'au moins dix salariés du secteur privé non agricole, est passée de 11,8 % en 2010 à 18,3 % en juin 2025, selon les chiffres du ministère du travail. Dans les entreprises de plus de 500 personnes, un salarié sur quatre est désormais au forfait.

Pour l'employeur, cette modalité présente l'avantage de ne pas avoir à compter ni à payer d'heures supplémentaires. Côté salarié, outre la possibilité de s'organiser à sa guise, le forfait vient normalement en échange d'une augmentation de salaire, et de jours de repos complémentaires. Le salarié peut le refuser. « Le fait de ne pas badger et de ne pas rendre des comptes aussi souvent plaît massivement, c'est la face dorée de la médaille », reconnaît Jean-François Foucard, secrétaire national de la CFE-CGC.

Taux horaire proche du smic

Dans les faits, cette autonomie cache souvent des conditions de travail difficiles. Selon un baromètre publié en juin par l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens (Ugict)-CGT, 37 % des cadres au forfait jours déclarent travailler plus de quarante-cinq heures par semaine, contre 28 % pour l'ensemble des cadres.

Dans certains cas, où des professions intermédiaires ou des cadres débutants atteignent de tels horaires, il n'est pas rare que le taux horaire se rapproche en réalité du smic. « Hormis certaines conventions collectives, il n'y a pas de salaire minimal associé au forfait jours, explique Félix Guinebretière, avocat en droit social. Or, quand une entreprise propose de passer de trente-neuf heures à un forfait sans augmentation, il y a souvent des chances qu'il travaille plus sans gagner plus. »

« Ce que l'on voit dans les entreprises, ce sont des passages au forfait de façon insidieuse, qui conditionne les promotions futures à son acceptation, constate Agathe Le Berder, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT. Et c'est devenu la norme pour les jeunes salariés qui signent un premier contrat, alors que c'est censé être un acte volontaire et concerner des postes réellement autonomes. »

« Il y a un fossé entre la volonté initiale et ce qu'est devenu le dispositif. Initialement, la CFDT avait soutenu sa mise en place, car il répondait aux réalités de l'activité des cadres, rappelle Delphine Meyer, juriste à la confédération. Mais plusieurs assouplissements, comme l'ouverture aux non-cadres ou le fait, depuis 2008, que les salariés puissent renoncer à une partie de leurs jours de repos, ont contribué aux dérives des employeurs. »

En 2011, la Cour de cassation a affirmé le manque de garanties suffisantes pour protéger la santé des salariés dans les conventions collectives de forfait, ce qui a forcé plusieurs branches à les revoir, pour inclure les modalités du suivi de la charge de travail par l'employeur. Malgré ces évolutions de la jurisprudence, rares sont encore les entreprises à respecter leur obligation. Les seules limites légales sont celles du repos minimal de onze heures entre deux journées de travail et de trente-cinq heures consécutives une fois par semaine.

Un vrai droit à la déconnexion

Si, en justice, un employeur n'arrive pas à prouver qu'il a mis en place les mesures suffisantes, les tribunaux peuvent déclarer la convention de forfait jours « inopposable », ce qui ouvre la porte au paiement de toutes les heures supplémentaires réalisées au-delà de trente-cinq heures, sur les trois dernières années du contrat de salarié. Des sommes pouvant atteindre des dizaines, voire des centaines de milliers d'euros.

Pourtant, les investissements à effectuer ne sont pas énormes. « On doit avoir un contrôle du temps de travail : soit un suivi papier, soit une badgeuse, mais on doit s'assurer des temps de repos, renchérit Laurence Breton-Kueny, vice-présidente déléguée de l'Association nationale des DRH et DRH du groupe Afnor. Il faut aussi veiller à ce que les personnes n'envoient pas de mails le soir, et à ce qu'une partie de l'entretien annuel soit consacrée à la charge de travail. »

Pour Jean-François Foucard, l'instauration d'un vrai droit à la déconnexion est essentielle. « Avec toutes les réunions, les mails à gérer, il y a davantage de temps contraints, et les gens ont du mal à maîtriser leur temps de travail productif, ce qui fait qu'il déborde. » Il faut aussi veiller à ce que le salarié n'ait pas de contraintes horaires. « Dans la grande distribution, des directeurs de magasin sont au forfait, alors qu'ils doivent respecter les horaires d'ouverture, ce qui devrait suffire à leur interdire d'en bénéficier », constate-t-il.

Proposer le forfait à tout salarié est un mauvais réflexe. « Je remarque toujours l'appétence de cadres qui exigent d'être recrutés au forfait jours. Or, il est conditionné à l'emploi exercé, qui doit être autonome, rappelle M^{me} Breton-Kueny. Il y a l'opportunité du forfait heures plus sécurisant pour l'employeur et qui permet aussi une autonomie. En dix ans, à l'Afnor, nous sommes passés de 19 % à 48 % des cadres en forfait heures.

La convention collective Syntec (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils...) prévoit que seuls les salariés ayant atteint un certain niveau de classification et de salaire sont éligibles au forfait, et devront bénéficier d'une rémunération minimale de 3 905 euros brut mensuels. « Mais les branches veulent toujours élargir le champ des salariés éligibles aux techniciens et aux agents de maîtrise. On le voit côté Syntec comme ailleurs, s'inquiète M^{me} Le Berder. Ce mouvement de fond, c'est un grand risque pour la santé des salariés. »



L'OIT présente de nouveaux indicateurs pour renforcer l'administration du travail

Publié le 8 octobre 2025

Validés à l'échelle mondiale, ces outils aident les gouvernements à améliorer l'efficacité, la responsabilité et l'inclusion, conformément aux normes internationales du travail.

GENÈVE (OIT Infos) - L'Organisation internationale du Travail (OIT) a présenté un ensemble d'indicateurs pour aider les institutions de l'administration du travail à renforcer leur gouvernance et à accroître leur efficacité face aux rapides mutations technologiques, démographiques et économiques qui transforment le monde du travail.

Développés et validés avec les ministères du Travail de diverses régions, systèmes juridiques et traditions, ces indicateurs traduisent les Principes des Nations Unies pour une gouvernance efficace en mesures concrètes qui rendent compte non seulement des activités et des processus, mais aussi des résultats et de l'impact.

Le cadre comprend trois sous-ensembles : des indicateurs d'efficacité à l'échelle de l'ensemble du ministère; des indicateurs spécifiques aux services pour l'inspection du travail, les services publics de l'emploi, le dialogue social et la recherche; et un indice de gouvernance offrant une vision consolidée de la performance.

Les administrations du travail sont au cœur de la gouvernance. Elles contribuent à protéger les travailleurs, à garantir des cadres équitables pour les employeurs, à soutenir des marchés du travail inclusifs et à favoriser le dialogue, la confiance et la paix sociale, conformément aux normes internationales du travail.

Pour répondre efficacement à la demande croissante, les administrations doivent s'adapter à l'évolution des marchés du travail tout en coordonnant leurs activités avec celles des ministères et des agences. Les nouveaux indicateurs fournissent un cadre pour renforcer les systèmes, combler les lacunes de gouvernance et améliorer les performances.

De conception flexible, ces indicateurs aident les hauts dirigeants à identifier les lacunes de gouvernance, à gérer les risques et à s'aligner sur les normes internationales. Ils ne sont pas destinés à servir d'outil autonome ni à permettre des comparaisons entre administrations, mais à compléter les enquêtes, les recherches et les contributions des parties prenantes.

Pour soutenir leur adoption, l'OIT fournira une assistance technique afin d'aider les gouvernements à appliquer les indicateurs dans la pratique et à renforcer la contribution de l'administration du travail au développement durable.

Le Monde

En Grèce, les députés adoptent un projet de loi instaurant la possibilité de travailler jusqu'à treize heures par jour

Publié le 16 octobre 2025

A l'issue de deux jours d'un débat houleux, les députés grecs ont adopté à la majorité, jeudi 16 octobre, un projet de loi qui instaure la possibilité d'une journée de travail de treize heures, dénoncé par les organisations syndicales de salariés et la gauche comme un « véritable Moyen Age du travail ».

Le texte, porté par le gouvernement conservateur, prévoit que, moyennant une rémunération supplémentaire, un employé puisse travailler jusqu'à treize heures par jour pour un seul employeur durant un nombre de jours limité par an. Mercredi 1er octobre et mardi 14 octobre, la Grèce s'est retrouvée partiellement paralysée par une grève générale pour protester contre cette réforme.

L'une des principales formations de l'opposition, Syriza (gauche), a refusé de participer au vote, fustigeant une « monstruosité législative, une dérégulation du travail qui s'attaque (...) aux droits fondamentaux » des travailleurs, selon Christos Giannoulis, porte-parole du groupe parlementaire.

Dans un pays où l'économie s'est redressée depuis la crise financière mais reste plombée par des bas salaires, la possibilité d'un travail quotidien de treize heures existe déjà mais uniquement si un employé dispose de deux employeurs ou plus.

« Nous donnons désormais la possibilité [à un employé] d'effectuer ce travail supplémentaire chez le même employeur, sans déplacement, avec une rémunération majorée de 40 % », a défendu au Parlement la ministre du travail et de la sécurité sociale, Niki Kerameus. Elle a assuré que cela se ferait sur la base du volontariat et qu'aucun employé ne pourrait y être contraint.

Actuellement, la durée légale du temps de travail est de huit heures. Elle a insisté sur le fait qu'« il existe des travailleurs qui demandent à travailler plus d'heures », surtout dans le secteur du tourisme, l'un des principaux moteurs de l'économie ; l'été, serveurs, personnels hôteliers et cuisiniers enchaînent les journées à rallonge. La durée légale du temps de travail quotidien en Grèce est actuellement de huit heures, avec la possibilité d'effectuer jusqu'à trois heures supplémentaires.

Les détracteurs du projet dénoncent la forte dérégulation du marché du travail engagée par le premier ministre, Kyriakos Mitsotakis, depuis son arrivée au pouvoir en 2019. « La journée de treize heures n'est pas venue de nulle part », a ainsi souligné Nikos Androulakis, le dirigeant du principal parti d'opposition, le Pasok (centre gauche). « C'est le nouveau maillon d'une chaîne de démantèlement méthodique des droits des travailleurs », a-t-il ajouté.

Mais le parti de Kyriakos Mitsotakis, Nouvelle Démocratie (ND, droite), a fait valoir le fort recul du chômage en Grèce depuis son arrivée au pouvoir. Le taux de chômage a chuté de 18 % à 8 % en six ans. « Le gouvernement instaure un véritable Moyen Age du travail », a dénoncé le dirigeant de Syriza, Sokratis Fanellos.

Juste avant le vote des députés, la ministre du travail a souligné que cette disposition ne serait valable que trente-sept jours par an maximum, soit environ trois jours par mois et sur la base du volontariat. Auparavant, elle avait dénoncé « l'utilisation trompeuse du terme » journée de treize heures, car cela « laisse entendre que tout le monde travaillerait treize heures par jour ».

Salariés du privé et du public sont descendus deux fois dans les rues pour fustiger la « nouvelle aggravation d'une situation déjà profondément problématique », selon la Confédération générale des travailleurs grecs (GSEE). Elle affirme que beaucoup d'employés n'auront guère la possibilité de refuser de travailler treize heures « compte tenu du rapport de force déséquilibré entre employeur et salarié, renforcé par la précarité qui prévaut sur le marché du travail ».

En outre, les contrôles de l'inspection du travail sont faibles, arguent les opposants au projet. Les syndicats estiment également que le droit à un repos obligatoire quotidien de onze heures sera bafoué, notamment en raison du temps de transport pour se rendre sur le lieu de travail.

En Grèce, au deuxième trimestre 2025, 20,9 % des salariés âgés de 20 à 64 ans travaillaient plus de quarante-cinq heures par semaine, contre 10,8 % dans l'ensemble de l'Union européenne, selon Eurostat. Le gouvernement a déjà instauré la possibilité d'une semaine de travail de six jours, notamment en cas de forte demande dans un secteur comme le tourisme.



MASTER 2 DROIT SOCIAL

COMMISSION PRESSE

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledroua

Estel Chavannes

Anaïs Bardin