

# AURORE SOCIALE

REVUE PRESSE

DÉCEMBRE 2025



# SOMMAIRE

---

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

## ACTUALITÉS LOCALES

« “Je suis inquiète pour le futur” : l’intelligence artificielle menace le métier de cette traductrice »,  
France 3 régions Auvergne-Rhône-Alpes..... p. 4

“Le 2 décembre à Clermont-Fd : toutes et tous mobilisé·es pour la justice sociale, fiscale et  
environnementale !”, Solidaires Auvergne .....p. 7

## ACTUALITÉS NATIONALES

“Le dialogue social en quête d’un second souffle”, Le  
Monde..... p.9

« La semaine de travail peut compter douze jours », Le Monde ..... p.11

## ACTUALITÉS INTERNATIONALES

« Partout dans le monde on voit se multiplier les cas de licenciements sous contrôle  
technologique, notamment aux Etats-Unis », Le Monde..... p.13

« Nouvelles orientations de l’OIT pour renforcer les assurances chômage face aux futures crises  
», l’Organisation internationale du travail ..... p.16



**Chers lecteurs,**

**Sur le plan local, deux articles vous seront présentés :**

Le premier article, publié par France 3 Régions le 11 décembre 2025, rapporte le témoignage d'Elvira Dominguez, traductrice-interprète à Clermont-Ferrand, qui exprime ses inquiétudes face à l'essor de l'intelligence artificielle, accusée de fragiliser son activité par une baisse de la demande, une dégradation de la qualité des traductions et une pression accrue sur les prix, tout en soulevant des interrogations plus larges sur l'avenir de l'emploi et la nécessité d'adapter les formations à cette technologie.

L'article, publié le 27 novembre 2025 par Solidaires Auvergne évoque les mobilisations sociales qui ont permis de bloquer certaines mesures, tout en insistant sur le projet de budget qui reste lourd de conséquences pour les travailleurs, les retraites et les services publics.

Il dénonce les suppressions de postes, le gel des salaires et des pensions, la dégradation de la santé et l'absence de justice fiscale face aux profits des grandes entreprises.

**Sur le plan national, deux articles vous seront présentés :**

L'article, publié le 02 décembre 2025 par Le Monde, dresse un bilan critique du dialogue social en France, soulignant un décalage important entre les attentes des salariés et les accords réellement signés par les entreprises. Elle révèle également une méfiance persistante envers l'efficacité des syndicats et un besoin croissant de formation.

Le second article, publié par le Monde le 09 décembre 2025, évoque l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 13 novembre 2024 clarifiant que le repos hebdomadaire doit être calculé sur la semaine civile (du lundi au dimanche) et non sur une période glissante de sept jours.

**Sur le plan international, deux articles vous seront présentés :**

Le premier article, écrit par Séverin Graveleau, démontre que l'essor des outils numériques permettant de contrôler l'activité des salariés tels que la géo-localisation ou encore la reconnaissance faciale entraîne un bouleversement dans les relations de travail, notamment dans le cadre du télétravail.

Le second article, publié par l'OIT le 9 décembre 2025, traite de l'importance de renforcer les régimes d'assurance chômage fondés sur les droits afin de mieux protéger les travailleurs et soutenir les économies face aux crises futures.

**Bonne lecture !**



## **“Je suis inquiète pour le futur” : l’intelligence artificielle menace le métier de cette traductrice**

*Publié le 11 décembre 2025 – Écrit par Catherine Lopes*

**L’intelligence artificielle va-t-elle nous remplacer ? Aux Etats-Unis, le monde de la tech est confronté à une vague de licenciements. En France, difficile de mesurer les effets de l’IA sur les emplois. Certains métiers sont menacés par cette technologie. Une traductrice-interprète nous confie son inquiétude vis-à-vis de l’IA.**

C’est un bouleversement qui se fait lentement mais sûrement. Elvira Dominguez, traductrice-interprète depuis 20 ans à Clermont-Ferrand, en est le témoin. Cette femme de 47 ans voit d’un mauvais œil l’arrivée de l’IA, intelligence artificielle. Elle qui est assermentée, expert auprès de la Cour d’appel de Riom, raconte : “Je suis à mon compte depuis 10 ans. Cela a toujours été très régulier, avec même des cadences soutenues où j’avais du mal à tout absorber. Mais depuis un an et demi, je connais une baisse d’activité”. Parmi les explications avancées, le recours à l’IA. Elvira explique : “C’est un outil extraordinaire mais on nous vend un travail et une qualité qui ne sont pas vraiment à la hauteur. Il faut passer derrière et même y consacrer beaucoup de temps. Mais on utilise l’IA pour faire baisser les prix de moitié”.

### **Un travail de moins bonne qualité**

La traductrice -interprète n’est pas satisfaite des progrès de l’IA dans son domaine : “Il n’y a pas de réflexion derrière. On trouve des erreurs. Il n’y a pas de créativité. L’IA se concentre sur des choses qu’elle trouve sur Internet et au final, on perd en richesse de la langue. L’IA constitue une vraie menace pour mon travail, avec la casse des prix. On fait appel aujourd’hui à des traducteurs pour relire le travail de l’IA. Une partie du marché disparaît car les entreprises se contentent d’un travail médiocre mais qui ne leur coûte pas cher”. Elvira s’interroge sur l’avenir de son métier : “Je suis inquiète pour le futur. J’ai 20 ans de carrière derrière moi et je ne sais pas ce qui va se passer dans 5 ans. Je ne suis pas prête à travailler au quotidien avec l’IA. Je ne suis pas sûre que cela me plaise. C’est fatigant de toujours devoir se justifier auprès des clients pour les tarifs”. Elvira ne sait pas pour l’heure si elle va continuer dans cette voie ou devoir se former à un autre métier.

## Des licenciements aux USA

L'émergence de l'IA a déjà des conséquences sur l'emploi aux Etats-Unis : Amazon, Microsoft, IBM brandissent l'IA pour justifier la suppression de dizaines de milliers d'emplois. La moitié des 2000 cadres dirigeants dans 13 pays interrogés dans le cadre d'une étude internationale disent avoir réduit leurs effectifs pour cette raison. Certains métiers sont plus vulnérables que d'autres. Selon l'Etude Zety, basée sur les rapports de France Stratégie, de l'OCDE, de l'INSEE ainsi que du Forum économique mondial, les métiers d'opérateur de saisie, de caissier, d'employé administratif sont les plus menacés. Suivent les professions de comptable, téléconseiller, rédacteur/traducteur, graphiste. Pour Sébastien Salva, professeur des universités à l'UCA (Université Clermont Auvergne), et responsable de projets de recherche sur le big data et l'IA à l'IUT informatique, "Il est encore trop tôt pour répondre à la question de savoir si l'IA est une opportunité ou une menace à grande échelle. Bien qu'il y ait des opportunités qui se dessinent, il n'y a pas encore un grand nombre d'entreprises en France qui utilisent l'IA au quotidien pour générer de l'argent". Concernant les vagues de licenciements observées, notamment aux États-Unis, Sébastien Salva nuance leur lien direct avec l'IA en France. Il estime que le marché est globalement en berne à l'international, notamment dans des domaines comme l'informatique, ce qui pourrait être lié aux effets post-Covid. Il est convaincu qu'il existe des "effets de buzz" et beaucoup de spéculation financière sur le sujet.

### La gestion d'une nouvelle technologie

Selon lui, le risque le plus important ne réside pas dans l'IA elle-même, mais dans "la gestion d'une nouvelle technologie qui serait peut-être mal intégrée dans la société. C'est plutôt politique. L'Histoire montre que lors d'évolutions industrielles, les formations ont réussi à s'adapter. L'IA est davantage une technologie de rupture, un formidable assistant et un méga générateur. Il est cependant encore difficile d'intégrer ces outils dans de gros scénarios industriels". L'universitaire concède que certains métiers sont directement menacés par l'évolution des modèles d'IA. Il cite les métiers de la traduction, mais aussi les développeurs et les métiers de création comme le design graphique. Il insiste : "Face à ces menaces, le rôle de la formation est crucial. Au niveau national, des clusters et des fondations académiques ont été créés, y compris à Clermont-Ferrand. Ils ont pour but d'adapter les formations et de préparer l'avenir des jeunes". L'universitaire émet des réserves sur l'IA : "Bien qu'elle soit un formidable assistant, elle n'est pas créatrice. Les étudiants ne doivent pas prendre le résultat de ces outils pour argent comptant. L'expert gagnera du temps avec l'IA, mais le débutant risquera d'en perdre, à cause du temps nécessaire à la vérification".

**“ L’IA ne va pas remplacer les métiers actuels. Elle va juste les transformer ”**

Nourddine Azzaoui, universitaire

Nourddine Azzaoui et Engelbert Mephu Nguifo, responsables du Master IA de l'UCA, partagent cette vision. Depuis la rentrée 2025, 24 étudiants, sélectionnés sur 467 candidatures, sont formés à la maîtrise critique de l'IA à Clermont-Ferrand. Les deux responsables adoptent une "perspective d'évolution plutôt que de suppression massive face à l'impact de l'IA sur l'emploi". Ils estiment que "La révolution de l'intelligence artificielle est comme toute révolution industrielle, où de nouvelles manières de travailler émergeront". Engelbert Mephu Nguifo ajoute : "L'IA aura pour effet de changer les compétences, nécessitant des compétences nouvelles qui vont alimenter et améliorer les métiers". Il reconnaît que cet outil exercera un "impact certain" sur les tâches répétitives, pénibles et les métiers de service. Le responsable du Master rappelle le rôle de garde-fou de l'homme : "L'humain sera toujours nécessaire pour donner la direction et l'éthique, en vérifiant que les réponses sont bien alignées avec les valeurs humaines".

### **Le point de bascule de 2022**

Les deux universitaires pensent que l'évolution de l'emploi sera marquée par l'adaptation et la nécessité de se former à cette nouvelle technologie. Contrairement aux déclarations fracassantes d'Elon Musk, l'IA ne signera pas, selon eux, "la fin du travail tel que nous le connaissons".

Le philosophe Eric Sadin, auteur du livre « Le Désert de nous-mêmes : Le tournant intellectuel et créatif de l'intelligence artificielle » paru aux éditions L'Échappée, est beaucoup plus pessimiste. Il estime que l'adoption des intelligences artificielles génératives est l'aboutissement d'un long processus historique, qu'il qualifie de "déprise de nous-mêmes". Pour lui, le 30 novembre 2022 constitue le point de bascule de cette histoire avec le lancement de ChatGPT. Au-delà de ces inquiétudes philosophiques, les plans sociaux aux Etats-Unis dans le domaine de la tech peuvent laisser présager d'autres vagues de licenciement. Selon une enquête mondiale conduite par le cabinet de conseil RH LHH, près d'un dirigeant sur deux déclare déjà avoir réduit ses effectifs en raison de l'intelligence artificielle.



Le 2 décembre toutes et tous mobilisé·es pour la justice sociale, fiscale et environnementale !

Publié le 27 novembre 2025 par Solidaires Auvergne

Par notre mobilisation depuis le mois de septembre nous avons obtenu l'abandon du vol de 2 jours fériés et le Premier Ministre a été contraint de s'engager à ne pas utiliser l'article 49-3. Parce nous n'avons pas cessé de contester la réforme de 2023, la question des retraites est toujours dans le débat public plus de deux ans après. Cependant, les premières semaines de débat parlementaire démontrent que sans la mobilisation du monde du travail ce budget aura des conséquences catastrophiques pour les travailleurs et les travailleuses, pour nos services publics et pour l'avenir de notre pays.

Rien n'est encore joué, car le débat budgétaire durera jusqu'à mi-décembre. C'est le moment d'amplifier nos mobilisations de la rentrée pour mettre la pression pour obtenir la justice sociale, fiscale et environnementale dans ce budget. Nous voulons enterrer définitivement toutes ces régressions, gagner l'abrogation de la réforme des retraites, et obtenir les moyens nécessaires pour nos services publics !

Des régressions nombreuses et graves que nous avons dénoncées dans le budget Bayrou demeurent et notamment :

- La suppression de 3000 postes dans la fonction publique et notamment dans l'Éducation nationale, à France Travail, aux Finances publiques, dans les organismes de Sécurité sociale...
- Le gel du salaire des agent.es de la fonction publique qui a déjà baissé depuis vingt ans de 23 % en euros constants !
- La baisse des moyens des services publics notamment des universités, des collectivités territoriales, de la culture, de la santé, de l'action sociale, ainsi que la baisse des dotations aux associations...
- La taxation des malades avec le doublement des franchises médicales qui pourraient atteindre 350€ par personne, l'augmentation des frais de complémentaire et l'explosion des dépassements d'honoraires.
- La limitation à 15 jours des arrêts maladie et à 4 mois des arrêts en accidents du travail/maladies professionnelles (ATMP).
- L'année blanche et le gel des pensions de retraites jusqu'en 2030, ainsi que de toutes les prestations sociales (APL, allocations familiales, bourses étudiantes, AAH, RSA...). Sous la pression, le premier ministre s'est engagé à y renoncer mais nous n'avons aucune garantie solide à ce stade.
- La baisse du budget des hôpitaux et des Ehpad alors qu'ils sont déjà contraints de fermer de nombreux lits.

Aucune réelle mesure de justice fiscale n'a été adoptée. Avec le soutien de l'extrême droite, l'Assemblée nationale a rejeté la taxation du patrimoine des milliardaires (taxe Zucman) et les mesures visant à remettre en cause une partie des 211 milliards d'aides publiques dont bénéficient les entreprises chaque année sans condition ni contrepartie.

Dans le même temps, alors que les bénéfices des entreprises du CAC 40 atteignent des records, le patronat veut imposer le gel des pensions et des salaires et multiplie les licenciements. Il a bloqué l'augmentation des retraites complémentaires des salarié·es du privé (Agirc-Arrco) et s'oppose à toutes les augmentations de salaires dans les entreprises.

Dans le Puy de Dôme, les sujets de préoccupation sont nombreux avec notamment l'arrêt du service cardiologie à l'hôpital de Riom et ses conséquences sur l'emploi et sur la prise en charge des patient·es. Mais aussi l'avenir de l'emploi industriel avec la perte de nombreux savoir-faire dans notre département. Le secteur du commerce n'a pas été épargné non plus : à Clermont-Ferrand, les plus de 200 salarié·es de l'hypermarché Auchan Nord ont vu leurs emplois disparaître le 17 mai 2025 avec la fermeture de leur magasin, dans le cadre d'un grand plan social supprimant près de 2 400 postes au niveau national.

# Le Monde

## Le dialogue social en quête d'un second souffle

*Publié le 02 décembre 2025 par Frédéric Brillet*

Premier constat : les parties prenantes s'accordent en grande majorité sur ses finalités, puisque 81 % des répondants estiment que le dialogue social sert à défendre les droits des salariés, et que 71 % considèrent qu'il facilite l'accompagnement des transformations. Mais ce relatif consensus s'effrite quand on aborde d'autres dimensions : 32 % des membres de la direction jugent que le dialogue social constitue un canal privilégié de transmission de l'information, contre 65 % des représentants du personnel et 47 % des salariés non dirigeants dépourvus de mandat. Un écart qui s'explique notamment par le fait que la direction dispose d'autres moyens de communication, comme la ligne managériale, la messagerie électronique ou la lettre d'information...

Bien plus préoccupant, seulement 37 % des sondés considèrent que les accords signés dans le cadre du dialogue social répondent à leurs besoins. «

Les accords sur les rémunérations, un sujet qui intéresse tout le monde, demeurent trop rares et insuffisamment avantageux du point de vue des salariés. Les entreprises en signent davantage sur le handicap ou pour instaurer des dispositifs de mobilité professionnelle. Mais ces problématiques concernent finalement un nombre limité de personnes », analyse Jean-François Poupard, directeur de l'expertise dialogue social et qualité de vie et conditions de travail chez AlterNego.

### « Jeu de rôle »

Etonnamment, seules 33 % des personnes interrogées estiment que les responsables des ressources humaines (RH) sont des acteurs-clés dans l'animation du dialogue social, témoignant d'une certaine méconnaissance du périmètre de cette fonction. Dans leur quotidien, les salariés perçoivent davantage les RH comme étant focalisées sur le traitement des cas individuels. Par ailleurs, 30 % estiment que, dans leur entreprise, le dialogue social est constructif. Selon Jean-François Poupard, ce score médiocre renvoie au fait que le dialogue social s'inscrit dans un « jeu de rôle », qui favorise la conflictualité. Les syndicats sont peu disposés au compromis dans un contexte où il faut surenchérir pour se démarquer aux élections, ce qui laisse les salariés penser que les discussions sont stériles et ne permettent guère d'avancer.

Comme dans le champ politique, les salariés manifestent une confiance bien plus grande pour leurs élus locaux : entre 63 % et 79 % considèrent que les membres des comités sociaux et économiques sont une source d'information importante, qu'ils défendent la qualité de vie et de bonnes conditions de travail ou qu'ils sont des relais pertinents pour poser des questions. Pourtant, seulement 47 % des salariés et 32 % des salariés managers souhaitent être représentés par un syndicat, ce qui atteste une certaine défiance. En outre, 21 % des dirigeants d'entreprise privilégient une défense individuelle de leurs intérêts.

L'appréciation que l'on peut avoir du dialogue social tend à se dégrader avec l'âge. Ainsi, 76 % des sondés ayant moins de cinq ans d'ancienneté et 72 % de ceux qui ont entre cinq et quinze ans d'ancienneté considèrent que la négociation sociale aide à accompagner les transformations. Cette conviction chute ensuite à 65 %. Comme si, à mesure qu'ils avancent dans leur carrière, les actifs croyaient de moins en moins à l'utilité du dialogue social et des syndicats.

Enfin, concernant les compétences des parties prenantes, 59 % des représentants du personnel affirment être formés au dialogue social, contre 36 % des cadres dirigeants. Ces derniers sont d'ailleurs conscients de leurs lacunes : 62 % aspirent à y être sensibilisés. La communication interne et la formation s'imposent donc comme de bons moyens d'amélioration du dialogue social.



## La semaine de travail peut compter douze jours

*Publié le 09 décembre 2025 par Francis Kessler*

Un arrêt de la Cour de cassation du 13 novembre précise la place du repos hebdomadaire et redéfinit ainsi la notion de semaine de travail, explique le juriste Francis Kessler dans sa chronique.

Qu'est-ce qu'une semaine ? Banalité ? Pas si sûr. Les dictionnaires proposent entre autres : « Une période de sept jours consécutifs du lundi au dimanche inclus », « Une période de sept jours sans considération du jour du départ » ou « Suite de cinq ou de six jours ouvrables, par opposition au week-end ou au dimanche ». L'article L. 3132-1 du code du travail dispose qu'« il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine ».

La semaine est donc une notion qui ouvre au salarié un droit à un « repos hebdomadaire [qui] a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien [11 heures] », soit un total de 35 heures.

Ces règles ne posent pas de problème pour un travail régulier de cinq jours, hors les fins de semaine, ou de six jours, hors les dimanches. Elles sont nécessairement respectées. Pour des plannings plus complexes, non régis par une convention collective comme dans la restauration, les services des ressources humaines naviguent souvent à vue.

La situation juridique était d'autant plus confuse que le droit français n'est pas rédigé exactement dans les mêmes termes que la directive européenne 2003/88 : « Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos », indique l'article 5 de celle-ci.

## **Adaptation aux règles**

Dans un arrêt interprétatif du 9 novembre 2017 (aff. C-306/16), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) est venue préciser qu'au sens de ce texte, le repos hebdomadaire des travailleurs ne doit pas nécessairement être accordé au lendemain de six jours de travail consécutifs, mais « peut être accordé n'importe quel jour au cours de chaque période de sept jours ».

Ce n'est qu'à l'occasion d'un litige opposant un salarié qui avait travaillé 11 jours, puis 12 jours consécutifs à l'occasion de salons professionnels auxquels il devait assister, que la Cour de cassation s'est prononcée, par l'arrêt du 13 novembre (no 24-10.733). Elle a considéré que le repos hebdomadaire doit être accordé dans le cadre de la semaine civile (du lundi minuit au dimanche minuit) et non dans celui de la semaine glissante. Elle énonce également, en phase avec la CJUE, que l'article L. 3132-1 du code du travail ne commande pas « que cette période minimale de repos hebdomadaire soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs ».

Résultat : il n'est pas interdit de demander à un salarié d'enchaîner jusqu'à 12 jours consécutifs.

Mais d'autres conditions n'ont pas disparu pour autant. D'abord, un repos hebdomadaire complet doit avoir été posé dans chaque semaine civile. Par exemple, il est possible de faire travailler un salarié du mercredi d'une première semaine jusqu'au dimanche de la semaine suivante, s'il est prévu un jour de repos (de 35 heures consécutives) pour chacune des deux semaines civiles : tel le mardi de la semaine 1 puis le mercredi de la semaine 2.

Ensuite, restent applicables la durée maximale de 10 heures de travail journalier, le repos quotidien de 11 heures, la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures (avec une moyenne de 44 heures sur douze semaines), tout comme les règles des conventions collectives, qui devront toutefois, éventuellement, être adaptées à la nouvelle donne par la négociation collective. Enfin, l'employeur reste responsable devant la loi de la santé et de la sécurité des salariés de son entreprise.



## **Partout dans le monde on voit se multiplier les cas de licenciements sous contrôle technologique, notamment aux Etats-Unis**

*Publié le 05 décembre 2025 par Séverin Graveleau*

Alors que le télétravail s'est installé durablement dans les entreprises depuis la pandémie, Vincent Meyer, sociologue du travail à l'EM Normandie, analyse comment sa pratique transforme les relations de confiance et la place des jeunes dans le monde professionnel.

Alors qu'il ne concernait que 4 % des actifs en 2019, le télétravail est pratiqué par plus d'un salarié sur cinq aujourd'hui en France. La surveillance des employés s'est aussi développée dans le même temps, explique Vincent Meyer, enseignant-chercheur en sociologie du travail à l'EM Normandie. Auteur d'une tribune récente dans le Monde sur le sujet, il analyse la façon dont les outils numériques redéfinissent la relation de confiance entre employeurs et salariés, et la manière dont les jeunes actifs, en quête d'autonomie et d'équilibre, s'adaptent à ce nouveau cadre.

### **Comment les jeunes s'approprient-ils le télétravail depuis cinq ans ?**

Si le télétravail s'est imposé initialement pour des raisons sanitaires, il répond avant tout aujourd'hui à une forte demande des salariés. Chez les plus jeunes d'entre eux, cette aspiration est nette. Sensibles à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, les études montrent qu'ils souhaitent du télétravail comme les autres, mais souvent pas plus d'un ou deux jours par semaine, pour disposer d'une forme de souplesse sans se couper du collectif. Car ils souffrent parfois de ne pas assez croiser leurs collègues lorsque ces derniers travaillent de chez eux.

Les entreprises, de leur côté, préfèrent dans leur majorité que les jeunes soient davantage présents au bureau, afin qu'ils puissent mieux se former et s'intégrer. Reste que nombre d'entreprises proposent aujourd'hui du télétravail pour attirer les nouveaux collaborateurs ; c'est devenu un élément de négociation. Elles doivent d'autant plus ensuite trouver le bon équilibre entre autonomie, accompagnement et contrôle.

**Le contrôle et la surveillance du travail des employés ont toujours existé. Qu'est-ce qui change aujourd'hui ?**

Le contrôle entre dans la définition même du contrat de travail, il est consubstantiel à la relation salariale : on a toujours cherché à surveiller l'activité, les horaires, le comportement et les résultats des salariés. Ce qui change aujourd'hui, c'est l'essor des outils numériques permettant de découpler les modalités de contrôle des salariés.

Les logiciels de suivi en direct de leur activité, la géolocalisation, les caméras de surveillance ou encore la reconnaissance faciale permettent désormais de les surveiller à distance et en continu. On peut potentiellement être contrôlé à tout moment, que l'on soit sur le lieu de travail ou chez soi.

Il en résulte une forme d'autocontrôle des salariés, qui intériorisent les exigences réelles ou supposées de leur manager, et les dépassent parfois (notamment en termes d'horaires de travail). Pour être en télétravail, il faut beaucoup d'autodiscipline. Et si un collaborateur n'est pas jugé efficace ou performant, c'est souvent cette autodiscipline qui sera mise en cause, en particulier chez les plus jeunes.

### **Que dit la loi sur la surveillance au travail ?**

Partout dans le monde, on voit se multiplier les cas de licenciements sous contrôle technologique, notamment aux Etats-Unis, où l'employeur bénéficie d'une grande liberté dans l'utilisation des outils de surveillance des employés. Parfois, c'est parce qu'on a découvert que des employés utilisaient un logiciel de simulation de mouvements de souris pour contourner l'outil de suivi de l'entreprise. D'autres fois, simplement car ils n'étaient pas jugés assez performants en télétravail...

En France, la loi autorise le contrôle, mais l'encadre strictement. L'employeur peut surveiller, à condition d'en informer au préalable le salarié : il y a en théorie un principe de loyauté à respecter. Mais on note une évolution de la jurisprudence dans l'Hexagone. A la fin de 2023, la Cour de cassation a admis pour la première fois qu'une preuve obtenue de manière déloyale pouvait être retenue si elle était « proportionnée » au but poursuivi, et qu'on pouvait donc, dans certains cas, ne pas prévenir les salariés... L'excès de surveillance nous semble dangereux, tant du point de vue du droit du travail que de la relation salariale.

### **Pourquoi ? Quel impact peut avoir cette surveillance renforcée sur la relation salariale ?**

Le droit du travail est protecteur vis-à-vis des salariés car la relation de travail est structurellement favorable aux entreprises. Pour contrôler, l'employeur dispose de moyens techniques et financiers importants que le salarié n'a pas. L'employeur se servira-t-il des outils de surveillance uniquement pour sanctionner un manquement ? Ou aussi pour constater qu'un salarié travaille plus que prévu ? Rien n'est moins sûr.

Si la technologie peut donner l'illusion de compenser la distance du télétravail, elle peut aussi accentuer la défiance. En alimentant, d'un côté, les doutes de l'entreprise sur ses collaborateurs (sur le mode « je dois absolument vérifier s'il travaille vraiment en ce moment »). Et de l'autre, ceux des salariés sur un management perçu comme intrusif, menant parfois certains à essayer de contourner le système.

Depuis la crise des subprimes de 2007, et encore plus depuis celle du Covid-19, les études montrent une érosion de la confiance des employés dans leur management. Une confiance réciproque est pourtant nécessaire pour travailler plus sereinement et plus efficacement...

### **Dans ce contexte, comment préserver ou rétablir de bonnes relations de travail ?**

Les jeunes entrent sur un marché du travail où les frontières entre vie privée et vie professionnelle ont été brouillées, notamment avec le télétravail. Et où, de fait, le contrôle et la surveillance sont plus diffus et permanents qu'auparavant.

C'est le résultat d'une transformation qui s'est faite à marche forcée au moment du Covid. Nous sommes aujourd'hui sortis de l'urgence, comme le montrent les cas de grandes entreprises annonçant faire marche arrière sur le télétravail.

Pour les autres, il va falloir réfléchir à cet équilibre nécessaire entre contrôle et confiance. La voie la plus saine consiste à déplacer le contrôle vers les résultats, plutôt que la surveillance du travail à l'instant T : fixer des objectifs clairs, en discuter régulièrement et évaluer le travail accompli. Ce modèle fonctionne bien, parce qu'il reconnaît la capacité du salarié à s'organiser.



## **Nouvelles orientations de l'OIT pour renforcer les assurances chômage face aux futures crises**

*Publié le 9 décembre 2025 par l'Organisation internationale du travail*

**Dans une nouvelle note d'orientation visant à aider les pays à concevoir des régimes de protection contre le chômage fondés sur les droits, l'OIT souligne le rôle crucial que jouent les régimes de protection sociale pour soutenir les économies et les travailleurs, en particulier après des crises.**

Une nouvelle note de synthèse de l'Organisation internationale du travail (OIT) souligne le rôle essentiel de la protection contre le chômage pour garantir la sécurité des revenus et favoriser la promotion du plein emploi, productif et librement choisi. Intitulée *Building rights-based unemployment protection schemes (Élaborer des régimes de protection contre le chômage fondés sur les droits)*,<sup>1</sup> cette note offre des conseils pratiques aux pays confrontés à des crises de plus en plus fréquentes et complexes.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance cruciale des régimes de protection contre le chômage pour protéger les travailleurs qui perdent leur emploi et leurs revenus. En plus d'amortir les fluctuations de revenus, ces régimes ont également contribué à soutenir la consommation et à favoriser la reprise économique pendant la crise.

La note explique comment les normes internationales de sécurité sociale constituent une base pour concevoir des systèmes de protection contre le chômage efficaces et fondés sur les droits. Ces normes aident les pays à harmoniser les objectifs de soutien des revenus et de promotion de l'emploi.

La note de synthèse met de l'avant les principaux instruments de l'OIT, notamment la Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, qui fixe des niveaux minimaux de protection et des principes fondamentaux de gouvernance, ainsi que la Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988 et la Recommandation n° 176 qui l'accompagne, qui propose des normes plus poussées en la matière.

Ensemble, ces normes soulignent que la protection contre le chômage doit aller de pair avec des politiques de l'emploi qui favorisent le travail décent. La nouvelle note de synthèse de l'OIT vise à aider les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre en place des systèmes qui protègent les revenus tout en accélérant la transition vers des emplois de qualité.

Cette nouvelle ressource complète une note récemment publiée intitulée *Why are unemployment individual savings accounts not an adequate and equitable solution to unemployment protection?* (*Pourquoi les comptes d'épargne individuels pour le chômage ne constituent-ils pas une solution adéquate et équitable pour la protection contre le chômage?*). Ensemble, ces deux notes renforcent la preuve que des systèmes de protection contre le chômage solides, fondés sur les droits et reposant sur l'assurance sociale sont non-seulement plus rentables, mais aussi essentiels pour faire progresser la justice sociale et les marchés du travail inclusifs.



# MASTER 2 DROIT SOCIAL

*COMMISSION PRESSE*

Anaïs Trudelle-Guyot

Sirandou Diamé

Lara Vicente

Justine Perrot

Eya Bouledroua

Estel Chavannes

Anaïs Bardin