

# « Notre modèle social libéral a permis le succès économique actuel »

**INTERVIEW** — « *Le droit du travail à Monaco est suffisamment protecteur pour les salariés.* » Pour Philippe Ortelli, président de la Fédération des entreprises monégasques (FEDEM) pas question de bouger les curseurs sur le licenciement sans motif, le renouvellement des CDD, le SMIC monégasque demandé par l'USM, ou encore la prise en charge des transports par les employeurs. Selon lui, c'est ce modèle économique et social très flexible qui permet à la Principauté d'être aussi dynamique et de créer environ 1 000 emplois par an —

**On entend souvent que les salariés travaillant à Monaco sont mieux rémunérés qu'en France. Est-ce une réalité chiffrée ?**

Les chiffres démontrent en effet que les salariés travaillant à Monaco sont mieux rémunérés qu'en France. Le salaire brut médian est de 2 450,50 euros à Monaco, contre 1 797 euros en France, et les salariés monégasques supportent des charges salariales presque deux fois moins importantes que les salariés français (en moyenne 12,96 % contre 20,84 %). Concernant le salaire minimum, son net horaire est supérieur de 16,27 % à celui versé en France, pays qui dispose pourtant déjà d'un des salaires minima les plus élevés d'Europe, par suite à la fois de ce plus faible taux de charges salariales, et de l'indemnité de 5 % monégasque qui vient s'y ajouter et n'est pas soumise à cotisations.

**N'est-ce pas uniquement lié au fait qu'à Monaco le contrat de travail est de 39h par semaine, contrairement à la France où les 35h ont été instaurées ?**

Non, les calculs exposés ci-dessus démontrent le contraire.

« Les salariés travaillant à Monaco sont mieux rémunérés qu'en France. Le salaire brut médian est de 2 450,50 euros à Monaco, contre 1 797 euros en France »



© Photo Lillian Giurca - L'Observateur de Monaco

« Le montant de 2250 euros bruts demandé par l'USM apparaît irréaliste et totalement arbitraire. Il dépasse de 17 % le montant le plus élevé de salaire minimum fixé en Europe à savoir celui du Luxembourg qui s'élève à 1923 euros bruts »

**Que pensez-vous de la proposition de l'USM de créer un salaire minimum interprofessionnel monégasque à 2250 euros bruts (au moins) par mois ?**

Il faut savoir raison garder. Comme déjà indiqué, le salaire minimum monégasque est déjà plus élevé que celui des pays voisins, et l'est encore plus si on prend en compte les autres avantages d'être salarié à Monaco. L'augmenter encore aurait des effets destructeurs sur l'emploi. Au-delà, le montant demandé par l'USM apparaît irréaliste et totalement arbitraire. Le montant proposé de 2250 euros bruts dépasse de 17 % le montant le plus élevé de salaire minimum fixé en Europe, à savoir celui du Luxembourg qui s'élève à 1923 euros bruts.

**Quelles conséquences auraient un tel salaire minimum ?**

L'établissement d'un tel salaire minimum remettrait en cause l'équilibre de nos entreprises : un salaire ne doit pas détruire leur rentabilité, sinon celles-ci ferment et il n'y a plus ni emploi ni salaire. Les entreprises monégasques sont en concurrence sur un marché global et ne peuvent pas y imposer des prix de vente hors marché. Les salaires qu'elles paient ne peuvent donc pas être très différents des pratiques des autres pays. Aussi, il est important que le salaire minimum à Monaco ne soit pas exagérément élevé, afin de ne pas bloquer l'accès à l'emploi des salariés les moins qualifiés, et que l'activité économique des entreprises puisse être suffisamment préservée pour que les salariés évoluent et dépassent rapidement ce minimum. De plus, une telle hausse provoquerait une forte demande de révision de l'ensemble des salaires pour compenser la hausse du salaire plancher pour rétablir une certaine équité interne, qui

serait difficile à mettre en place dans des petites structures comme celles qui constituent le cœur de notre économie, et risquerait de remettre en cause leur pérennité.

**Étant donné le coût exorbitant du logement à Monaco, ne considérez-vous pas que les employeurs monégasques devraient prendre en charge financièrement les transports des salariés vivant hors de la principauté ? Êtes-vous prêt à encourager cette proposition ?**

Nous nous y opposons pour plusieurs raisons. Sur le principe tout d'abord. Les frais induits par un travail salarié, comme ceux liés au logement, à l'habillement, au transport... font partie du salaire réel contractuel. Comme un employeur raisonne en termes de coût global, un salarié calcule son intérêt global et ce qui lui reste de son salaire une fois les frais déduits. Si le tout ne lui convient pas, il cherchera un autre emploi. Pourquoi distinguer un de ces frais des autres ? Sur les aspects pratiques ensuite. Une telle aide — qui passerait par la mise en place d'un système global — représenterait une charge supplémentaire, tant financière qu'organisationnelle, pour les entreprises, qui n'en ont pas toutes les moyens. N'oublions pas que notre tissu économique est composé majoritairement de PME d'une taille moyenne de 23 salariés. Sur les conséquences enfin. La Constante de Zahavi montre qu'une aide supplémentaire au transport inciterait les salariés à se loger encore plus loin du pays. Ce qui aurait pour effet, entre autres, d'accroître leurs difficultés d'accès à Monaco et la pollution. De fait, une telle aide existe déjà pour ceux qui habitent en France (réseau ferré et réseau de bus sont déjà très fortement subventionnés) et le problème n'est pas résolu pour autant. En résumé, une telle aide serait une charge supplémentaire pour les entreprises, au détriment des salaires, serait fondamentalement injuste, au détriment des personnes vivant à Monaco et dans les communes limitrophes, et aurait des effets négatifs, tant pour les salariés concernés que pour la qualité de vie de tous.

**Quelle est alors la solution que vous préconisez ?**

Selon nous, la solution à apporter aux difficultés d'accès à Monaco est à rechercher dans le développement des logements pour actifs dans les communes limitrophes, afin à la fois de réduire les contraintes de transport, d'améliorer la qualité de vie des pendulaires, et diminuer la pollution.

**Quels sont selon vous les avantages d'être salarié à Monaco ?**

Notre modèle social libéral a permis le succès économique actuel sur lequel reposent 54 000 emplois. Au-delà des circonstances particulières pouvant exister, à Monaco, les salariés ont de nombreux autres avantages en plus de ceux liés aux salaires évoqués plus haut : en moyenne 5 jours fériés supplémentaires, des allocations familiales nettement plus généreuses, ce dès le premier enfant, et quel que

soit le nombre d'enfants à charge, une couverture sociale avantageuse, la totalité des cotisations maladie, maternité, invalidité, et les allocations familiales à la CCSS étant prises en charge uniquement par les employeurs. Le régime de santé monégasque leur garantit aussi un meilleur niveau de remboursement des soins médicaux à hauteur de 80 % (à 100 % en cas d'exonération du ticket modérateur) et des retraites de 35 à 110 % plus élevées qu'en France à salaires identiques. Il faut bien remarquer que tous ces avantages sociaux sont octroyés aux salariés alors même que les entreprises monégasques ne bénéficient pas des mesures d'exonération de charges et d'aides accordées aux entreprises françaises ou européennes, ni de la flexibilité, ni de la possibilité d'annualisation du temps de travail, et que leurs coûts locatifs sont largement supérieurs. De fait, ces différences se sont déjà traduites concrètement par le départ d'industries qui, comme Biotherm, ont préféré ouvrir une usine en France. Certains points restent cependant à améliorer.

**Lesquels ?**

D'abord, encore et toujours le problème des accès à Monaco. Ensuite, le développement des logements pour actifs à des tarifs abordables dans les communes limitrophes, afin de rapprocher les salariés de leur lieu de travail, et éviter ainsi le stress associé et les nuisances environnementales. Les enquêtes réalisées par la FEDEM ces dernières années auprès des salariés ont fait remonter leurs vraies problématiques, au-delà des dogmes et de certains préjugés tenaces. Elles ont démontré que leur motif principal de mécontentement concerne effectivement les difficultés d'accès à Monaco, mais qu'une large majorité d'entre eux, dont une forte proportion d'employés et d'ouvriers, sont très attachés à y travailler, en particulier en raison des salaires et des avantages. Pour maintenir une croissance continue d'un millier d'emplois par an (et même un peu plus de 1900 nouveaux emplois créés en 2018, déduction faite de ceux ayant disparus) et pérenniser notre modèle social très généreux, il est essentiel de préserver les entreprises pour qu'elles puissent continuer à se développer à Monaco dans les meilleures conditions.

**Considérez-vous que le droit du travail à Monaco, en l'état actuel, est suffisamment protecteur pour les salariés ?**

Oui, le droit du travail monégasque est un droit protecteur du salarié. Même s'il n'est pas identique à celui du pays voisin, il comporte des règles originales soucieuses de nos spécificités qui viennent protéger les salariés de l'embauche à la conclusion du contrat de travail, en passant par son exécution et sa rupture. Par exemple, les dernières évolutions législatives en matière de médecine du travail (loi n° 1451) vont dans ce sens en redéfinissant et en encadrant parfaitement l'inaptitude des salariés au



© Photo Julian Gurca - L'Observateur de Monaco



© Photo Julian Gurca - L'Observateur de Monaco

**AVANTAGES — « Au-delà des rémunérations plus élevées, les salariés ont de nombreux avantages : en moyenne 5 jours fériés supplémentaires, des allocations familiales nettement plus généreuses, une couverture sociale avantageuse, la totalité des cotisations maladie, maternité, invalidité, et les allocations familiales à la CCSS prises en charge uniquement par les employeurs »**



© Photo Iulian Giurca - L'Observateur de Monaco

« Il est faux de dire qu'à Monaco on peut renouveler des CDD sans limite. En effet, même si le législateur à Monaco ne l'a pas réglementé comme en France, la jurisprudence monégasque encadre strictement le recours à ce type de contrat en condamnant les abus et en n'hésitant pas à requalifier plusieurs CDD en CDI. »

travail, et en faisant du reclassement du salarié un principe phare. De même, pour la sécurité de l'emploi, la législation en matière de licenciements économiques collectifs et individuels est très protectrice des salariés. Le meilleur garant de la protection des salariés est l'existence d'un Tribunal du travail efficace, lequel est en fonction depuis 1946 et a produit une jurisprudence riche et abondante. Pour rappel, Monaco a pris des engagements en rendant exécutoire sur son territoire certains textes internationaux à caractère social. Ainsi, Monaco a adhéré au Conseil de l'Europe le 5 octobre 2004 et a accepté de ce fait certaines règles protectrices en faveur des travailleurs. Monaco n'est donc pas une exception, mais simplement choisit ses spécificités qui fonctionnent, puisqu'en 30 ans nous avons créé plus de 28 000 emplois, soit près de 1 000 emplois par an.

**Le fait que l'on puisse licencier sans motif un salarié, renouveler des CDD et des contrats intérimaires sans limite, n'est-ce pas gênant selon vous ? Seriez-vous favorable à une évolution législative sur ces points ?**

Concernant le licenciement sans motif que vous évoquez, nous avons déjà eu l'occasion de rappeler que l'article 6 de la loi n° 729 n'est pas un licenciement express comme certains ont tenté de nous le faire croire. Il s'agit bien au contraire d'un droit reconnu par le législateur en 1963, qui est proche de celui qui est en place dans des pays européens comme la Suisse, la Belgique et le Luxembourg. L'absence de motif ne peut être considéré en soit comme abusive. Cet article n'instaure pas un droit discrétionnaire et absolu au profit de l'employeur, et il n'empêche pas la recherche ultérieure de dommages qui justifieraient d'une réparation, en raison non pas de la rupture elle-même, mais de ses conséquences. À Monaco, les tribunaux encadrent parfaitement l'usage de l'article 6 en vérifiant que toutes les circonstances qui entourent le licenciement sont exemptes de vice et que le salarié a bien été rempli de l'ensemble de ses droits en percevant notamment l'indemnité dite de licenciement conformément à l'article 2 de la loi n° 845.

**Et concernant les CDD ?**

Il est faux de dire qu'à Monaco on peut les renouveler sans limite. En effet, même si le législateur à Monaco ne l'a pas réglementé comme en France, pour en faire un contrat dit « d'exception », la jurisprudence monégasque encadre strictement le recours à ce type de contrat en condamnant les abus et en n'hésitant pas à requalifier plusieurs CDD en CDI si ceux-ci ont été conclus pour effectuer un même travail au service d'un même employeur et que cela révèle la permanence d'une situation. Au final, le taux de CDD à Monaco est faible (bien inférieur à 10 %), ce qui prouve que les chefs d'entreprises n'abusent pas de cette possibilité.

**Que dire des contrats d'intérim ?**

Si aucune législation spécifique sur le travail intérimaire

« Monaco n'est pas une exception, mais choisit simplement ses spécificités qui fonctionnent. En 30 ans, nous avons créé plus de 28 000 emplois. Soit près de 1 000 emplois par an. »

n'existe à Monaco, un code de déontologie des entreprises de prestation de services et de personnel intérimaire fixant les droits et obligations des entreprises de travail temporaires, des entreprises utilisatrices ainsi que les droits des salariés intérimaires, a été signé par l'ensemble des entreprises de travail temporaire en Principauté qui se sont engagées à le respecter. Par ces engagements, les entreprises veillent à ce que les contrats d'intérim ne soient pas renouvelés sans limite et de manière abusive. Comme vous le savez, une réflexion a été engagée par le Gouvernement princier sur l'intérim à laquelle nous nous sommes associés en vue de l'adoption d'une loi prenant appui sur ce fameux code de déontologie.

**Peut-on considérer que Monaco, au niveau du droit du travail, est le « paradis des employeurs » ?**

Si par cette dénomination, vous sous entendez qu'il y ait une rupture d'égalité introduite dans notre droit du travail au profit de l'employeur, vous vous trompez. Notre législateur a toujours veillé à respecter un équilibre entre l'économie et le social, et il s'est doté d'une législation protectrice des salariés qui ne vient pas remettre en cause la compétitivité de nos entreprises. L'entreprise ne se résume pas à satisfaire l'intérêt de ses actionnaires, et encore moins celui du dirigeant. Son intérêt nécessite aussi que soient construites des stratégies prenant en compte l'intérêt de la collectivité de travail et donc des salariés. La paix sociale règne dans nos entreprises, ce qui révèle sans aucun doute une application mesurée et respectueuse des textes de loi par nos chefs d'entreprises, mais aussi témoigne des avantages que recouvre le droit du travail monégasque au bénéfice des travailleurs. Monaco est un pays tourné vers l'extérieur et vers l'avenir. Il ne cesse d'améliorer sa législation et sa réglementation du travail pour continuer à bénéficier d'une légitimité internationale reconnue.

Propos recueillis par Sabrina Bonarrigo