

MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION PATRONALE MONÉGASQUE

AVRIL 2014 > NUMÉRO 47

PRIX : 2 €



L'ÉDITORIAL
DU
PRÉSIDENT



Philippe Ortelli

Messieurs les Maires, vous avez six ans pour agir !

Les élections municipales françaises qui viennent de se dérouler intéressent forcément Monaco pour les communes limitrophes et périphériques, lieux de résidence privilégiés et logiques de nos salariés.

Les enjeux étaient nombreux : développement du logement pour actifs, locatif ou en accession à la propriété à coûts maîtrisés, circulation, impôts locaux, sécurité. Les maires des communes voisines doivent être les premiers garants d'une relation saine avec la Principauté. Pourquoi ? Parce que Monaco est pour leur commune LE poumon économique sans lequel leurs finances locales ne résisteraient pas aux démons de la dette et des allocations sociales.

Si les administrés viennent en Principauté gagner leur vie, ils participent activement au maintien, voire à l'élargissement de l'assiette fiscale de toutes ces communes.

Alors Messieurs qui venez d'être élus ou réélus, pensez aussi que pour vivre indirectement de la manne monégasque, il faut être proactifs avec Monaco pour résorber le problème du logement pour actifs et régler le cauchemar de la circulation et des accès à Monaco.

A l'ouest, l'exemple de la ZAC est à suivre avec modération. Si l'apport du fameux bigoudi d'accès est à Fontvieille est positif, reste que les infrastructures et la dynamique économique ne sont pas au niveau d'une relation synergique nécessaire entre Cap d'Ail et le quartier "superactif" monégasque : à peine 66 logements sur une dalle de 2 Ha !

À La Turbie, une majorité d'électeurs a voté contre un projet de création d'une centaine de logements d'actifs.

À l'est rien de nouveau, le bât blesse en termes de logements pour actifs et surtout pour la qualité de l'accès à Monaco. Avec les Masters de Tennis, et après les éboulements liés aux intempéries de cet hiver, nous en avons une nouvelle triste démonstration.

Menton, ville bien que non limitrophe, ne peut être l'oubliée de cette approche. Des milliers d'actifs monégasques y résident. La volonté d'intégrer le télétravail ne doit pas faire oublier ceux qui, chaque matin, mettent parfois plus d'une heure à se rendre au bureau ou dans leurs entreprises.

Enfin au nord, nous attendons que la nouvelle Mairie de Beausoleil reconstruise la ville sur la ville, afin de permettre à nos salariés de résider à côté de Monaco, sans avoir besoin d'utiliser leurs voitures pour venir travailler. Ainsi, leur consommation génératrice de TVA se fera enfin ici et la qualité de vie s'en ressentira positivement.

Il est temps que tout ce beau monde, qui dispose désormais de six années de mandat, se mette autour d'une même table, à Monaco, pour tous ensemble trouver des solutions. Pour nous chefs d'entreprise, et pour le bien-être de nos salariés, les promesses de campagne ne doivent pas engager uniquement... ceux qui les entendent.

Le Président
Philippe Ortelli

DOSSIER

LOGEMENTS POUR ACTIFS : L'URGENCE



© EP - Philip Ducap

"L'attachement à Monaco justifie les sacrifices en termes de logements", affirment les actifs interrogés par le MBN. Ils résident pourtant de plus en plus loin, poussés par le manque de logements à des tarifs abordables à proximité. Bien conscientes de la situation, les autorités monégasques et françaises nous dévoilent leurs stratégies pour rapprocher les salariés de la Principauté.

Les statistiques de l'IMSEE indiquent que 14,5% des salariés inscrits à la CCSS résident à Monaco et à peine plus du quart (25,3%) dans les communes limitrophes. Les raisons sont connues : le succès économique de la Principauté a entraîné une très forte hausse des prix immobiliers, qui a rayonné sur les communes limitrophes, forçant les actifs à s'éloigner dans les Alpes-Maritimes (50,2%).

Autrement dit, aujourd'hui, le marché de l'emploi à Monaco concerne l'ensemble du département voisin.

Face à cette contrainte, les actifs interrogés font contre mauvaise fortune bon cœur, et cela quelle que soit leur situation professionnelle. Ils affirment tous que Monaco offre suffisamment d'avantages pour qu'ils en acceptent les inconvénients, notamment l'éloignement et l'allongement des temps de transports qui en découle.

Logements et transports sont en effet intrinsèquement liés. Le problème des transports, thème du précédent dossier, ne pourra pas être résolu sans rapprocher les actifs de leur lieu de travail, et pour cela, leur proposer des logements à des prix raisonnables dans les communes limitrophes. D'autant que la croissance du nombre d'emplois, supérieure à 2% par an, ne pourra être soutenue qu'à cette condition...

Suite page suivante ->

CAHIER JURIDIQUE

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Ce cahier juridique répond aux questions des chefs d'entreprise sur le principe du droit de rompre le contrat de travail par l'employeur, son encadrement, et sur le licenciement sans énonciation de motif...

> Lire en p.7

LE BILLET ECO

LE PARADOXE MONACO

Comment créer un sentiment de communauté dans un pays à 125 nationalités et où 40 000 étrangers, soit plus que sa population totale, viennent travailler chaque jour ?

> Lire en p. 6

L'ÉVÉNEMENT

UNE MONACO BUSINESS NIGHT SOUS LE SIGNE DE LA PROSPECTIVE

"Quatre ans après, un nouvel état du monde ?" : pour répondre à cette question, Jean-Christophe Victor, expert en géopolitique et en relations internationales, a fait parler les cartes...

> Lire en p. 4 à 5

Interview de JEAN CASTELLINI, Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Economie

© Centre de Presse/Charly Gallo



MBN/ Quelle politique de logements d'actifs envisagez-vous pour rapprocher les salariés pendulaires de Monaco ?

Jean Castellini : La situation des salariés pendulaires de la Principauté de Monaco constitue une préoccupation ancienne pour le Gouvernement Princier dans la perspective de son développement économique.

Cette attention se manifeste par une participation du Gouvernement Princier au financement d'équipements réalisés en France et la construction de logements sur les communes limitrophes.

1°) Equipements :

- Le Gouvernement Princier a cofinancé, pour un montant de 130 millions de francs actualisables, valeur janvier 1987, la réalisation de la bretelle de l'autoroute A 500, entre le péage de La Turbie et la

Moyenne Corniche. Un versement complémentaire de 32 MF a été effectué.

Par ailleurs, le Gouvernement Princier a participé au financement à hauteur de 50%, soit 6,17 millions d'euros en valeur 2005, des travaux de réalisation d'un demi-échangeur sur la commune de La Turbie pour permettre la desserte de Laghet, la Turbie, Peille... L'ouvrage a été mis en service en mars 2005.

- La volonté du Gouvernement Princier de faciliter les déplacements de ses actifs s'est concrétisée en 2006 par la signature d'une convention avec la S.N.C.F. pour l'acquisition par l'Etat de Monaco de 5 rames TER 2NG pour un montant d'environ 50 millions d'euros, destinées au renforcement de la desserte ferroviaire de Monaco.

Une augmentation de 30% du nombre de trains quotidiens desservant Monaco, avec une desserte au quart d'heure en période de pointe du matin et du soir, a pu ainsi être enregistrée.

2°) Logements :

- Le Gouvernement Princier a participé au financement de la construction puis de la maintenance de deux foyers " Sonacotra " pour travailleurs immigrés à Beausoleil et Cap d'Ail. La participation totale versée en 1989 et 1991 s'est élevée à 5,9 millions de francs pour Beausoleil et 5,3 millions de francs pour Cap d'Ail.

Plus récemment en 2012, le Gouvernement Princier s'est engagé auprès de la société ERILIA à verser la somme de 1.000.000 d'euros en contrepartie de l'octroi de droits de réservation pour une durée de trente années portant sur 25 logements au sein de l'immeuble Avenue du 3 Septembre à Cap d'Ail, dont la fin des travaux est prévue pour le premier semestre 2014.

- L'Etat de Monaco possède, par le biais de la Société Immobilière Domaniale, 572 logements sur les

communes limitrophes dont 54 appartements livrés en 2013 avec la Z.A.C. Saint Antoine.

Ce nombre augmentera au cours du premier semestre de l'année 2014 par la réception de 29 appartements supplémentaires au sein de l'opération "La Plage" sur la commune de Roquebrune-Cap-Martin.

De plus, la Société Immobilière Domaniale est propriétaire d'un immeuble entier (52 logements) avenue Paul Doumer à Beausoleil loué entièrement au profit du Centre Hospitalier Princesse Grace et d'un immeuble (29 logements) situé Avenue du 3 Septembre à Cap d'Ail loué à la Société des Bains de Mer. ■

Entretien avec GÉRARD SPINELLI, Maire de Beausoleil

© Ville de Beausoleil



Le projet d'extension et de réhabilitation mené par la société ADOMA en partenariat avec la Ville de Beausoleil offre une alternative aux entreprises monégasques pour loger leurs salariés. Le Maire de Beausoleil, Gérard Spinelli, nous présente le projet.

MBN/ Que prévoyez-vous en matière d'habitat social ?

Gérard Spinelli : L'habitat social est au coeur des préoccupations de la Commune de Beausoleil. Nous voulons notamment répondre au besoin de logement temporaire de personnes en attente d'accéder à un habitat pérenne dans le secteur libre.

Pour ce faire, la Ville a souhaité initier, aux côtés de la société ADOMA, la réhabilitation et l'extension de la résidence très sociale "Bellevue" située à Beausoleil, au lieu-dit du Mont des Mules. La nouvelle résidence, prévue pour 2017, comprendra à terme 129 appartements (33 T1, 94 T1' et 2 T1 bis), dont 39 nouveaux logements de type PLAI (Prêt Locatif Aidé d'Intégration).

MBN/ A quels types de personnes cette résidence sera-t-elle destinée ?

G.S. : Située aux portes du bassin d'emploi monégasque, cette résidence sera majoritairement destinée à accueillir les salariés de la Principauté, ainsi que les jeunes actifs, apprentis et stagiaires majeurs y travaillant dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration ou du service.

MBN/ Comment les entreprises monégasques pourront-elles s'y associer ?

G.S. : Les entreprises monégasques pourront acquérir des droits de réservation sur 25 de ces logements pour une durée de 20 ans, en contrepartie d'une participation financière de 24 000 € par appartement.

Pour chaque logement qu'elles auront ainsi financé, les entreprises monégasques réservataires pourront adresser à la société ADOMA une liste de bénéficiaires répondant aux conditions de ressources d'attribution des logements PLAI.

SUCCURSALE
Monaco
Adresse d'exception

Services d'exception

MONACO SPORTING
Sporting d'hiver - Place du Casino
98000 Principauté de Monaco
Tél. 00 377 92 16 57 57
Fax 00 377 92 16 57 50

MONACO GRIMALDI
57, rue Grimaldi
98000 Principauté de Monaco
Tél. 00 377 92 16 57 00
Fax 00 377 97 70 55 45

MONACO FONTVIEILLE
14, quai Jean-Charles Rey
98000 Principauté de Monaco
Tél. 00 377 92 16 57 10
Fax 00 377 97 70 55 44

www.banquepopulaire.mc
dominique.gagnard@cotedazur.banquepopulaire.fr

GESTION PRIVÉE - PERSONAL BANKING
Un service confidentiel et personnalisé, s'appuyant sur une large gamme de produits adaptés à chaque objectif patrimonial.

BANQUE COMMERCIALE - CORPORATE BANKING
Tous les services dédiés aux entreprises d'une grande banque régionale.

BANQUE & ASSURANCE
www.cotedazur.banquepopulaire.fr

Monaco Informatique Service

un parterre d'experts
au service de votre entreprise

Web, infrastructure, e-commerce... Quand il s'agit d'informatique, il est facile de ne pas faire le bon choix... En mutualisant leurs talents, les experts Monaco Informatique Service forment un bouquet qui s'adapte précisément à votre entreprise, et vous permet de ne jamais dépenser plus que nécessaire.

Aujourd'hui Monaco a sans doute l'un de ses plus beaux bouquets.

Monaco Informatique Service
Les Gémeaux - 15, rue H. Labande | 98000 MONACO
www.monacoformatiqueservice.mc



Jean-Christophe Victor

Monaco Business Night 2014

Interview de Jean-Christophe Victor

Le 23 janvier, lors de sa soirée annuelle organisée sous le Haut-Patronage de S.A.S. le Prince Souverain, la FPM recevait Jean-Christophe Victor, fondateur et directeur du Laboratoire d'Etudes Prospectives et Cartographiques Lépac, et créateur du magazine de géopolitique sur Arte, *le Dessous des Cartes*. Les rédacteurs du MBN ont pu l'interviewer avant sa conférence sur le thème : "Quatre ans après, un nouvel état du monde ?"

MBN/ Quel a été l'élément déclencheur de votre vocation géopolitique ?

Jean-Christophe Victor: Trois facteurs l'ont façonné. Le premier, c'est la guerre en Afghanistan. En 1979, j'étais en poste diplomatique à Kaboul en tant qu'Attaché Culturel du Ministère des Affaires Etrangères quand les chars soviétiques sont entrés dans la ville. Après avoir été exfiltré, je suis retourné à Paris où j'ai intégré le Centre d'Analyse et de Prévision du Ministère des Affaires Etrangères (CAP) pour y faire de l'analyse de renseignements de 1980 à 1989. Au cours de cette période, j'ai pris conscience de l'importance du fait militaire dans les relations internationales. Je me suis donc réinscrit à l'université où j'ai obtenu un DEA de géographie et stratégie. C'est ce qui m'a conduit à mieux théoriser la géopolitique. Le second facteur est lié à mon enfance : il y avait beaucoup de cartes et de mappemondes à la maison, la géographie et les questions internationales étaient en fait très présentes. Troisième élément déclencheur, la marche à pied. Elle m'a appris à connaître la géographie physique, l'importance de la lenteur, de l'agriculture, des reliefs, de l'influence ou de l'absence d'influence des climats sur les gens... Au-delà, la lecture et les voyages ont aussi joué un rôle essentiel. Au terme de ces neuf années au CAP, j'ai souhaité m'impliquer dans un nouveau projet plus créatif. En 1990, attiré par le privé et par l'idée de vendre de la matière grise comme une "matière première", j'ai créé le Lépac, laboratoire de recherche appliquée en géopolitique et prospective (www.lepac.org), avec des amis chercheurs et mon épouse, Virginie Raisson. Un défi qui n'avait à l'origine rien d'évident pour le chercheur, l'universitaire et le voyageur que je suis ! L'aventure dure maintenant depuis près de vingt-cinq ans...

MBN/ Les contraintes géographiques se réduisent-elles avec les évolutions technologiques ?

J-C.V.: Oui, le poids de la géographie a baissé avec l'essor des transports et l'avènement de la "nouvelle économie", incarnée par le développement d'Internet. Ce mouvement a débuté aux alentours de 1830 avec la substitution de la marine à voile par la marine à vapeur, et n'a cessé de s'accroître et de s'accélérer depuis. Un simple regard en arrière suffit pour s'en rendre compte. Dans les années 1960, l'avènement des jets commerciaux, avec tout d'abord le Boeing 707, a constitué une

vraie révolution qui a permis de s'affranchir de la géographie. L'autre étape de cette émancipation, c'est la révolution du numérique qui, combinée depuis une vingtaine d'années au réseau Internet et aux ordinateurs, aux flux financiers en temps réels, mais aussi à la financiarisation des économies - qui fut d'ailleurs une erreur dangereuse, on l'a vu en 2008 - puis aux smartphones, a fabriqué la mondialisation. D'un autre côté, lorsqu'on fait la guerre contre Al-Qaïda au Mali ou que l'on effectue une mission de paix en République Centrafricaine, cela se joue sur un terrain militaire avec une géographie de déserts ou de montagnes qui sont l'une comme l'autre bien réelles ! En définitive, tout n'est pas tout noir ou tout blanc. Il faut dépasser la vision manichéenne des choses pour mieux les appréhender.

MBN/ Les migrations humaines tendent à s'accroître. Contribuent-elles à diminuer la contrainte géographique ?

J-C.V.: A mon sens, les migrations ne sont pas liées à la géographie et n'en modifient donc pas la contrainte. Je pense qu'elles relèvent davantage de la sécurité intérieure, de l'économie, de la politique d'un Etat, voire d'un certain niveau de désespérance qui fait que l'on peut vouloir migrer à tel ou tel endroit. Contrairement aux idées reçues, il y a aujourd'hui peu de migrants dans le monde. Sur les 7 milliards d'humains qui peuplent la planète, seulement 250 millions de personnes ont quitté leur pays pour vivre et s'établir dans un autre. Ce n'est pas énorme, même si ce chiffre devrait doubler d'ici 20 à 30 ans, échéance à laquelle un milliard d'individus supplémentaires sont attendus sur terre. Les migrations constituent le chaînon manquant de la mondialisation, parce que nous fonctionnons encore avec des Etats-Nations qui ont des enveloppes territoriales et appliquent un certain nombre de règles (variables selon les pays), et qui réagissent bien ou mal au phénomène, alors qu'il forme une constante historique constitutive des échanges, donc des sociétés.

MBN/ Quelle est selon vous l'évolution la plus marquante des quatre dernières années ?

J-C.V.: D'abord, avec les taux de croissance des BRICS dans la décennie 2000, on assiste à la naissance de nouvelles classes moyennes dans le monde avec toutes les conséquences que cela peut avoir lorsque 500 millions de personnes acquièrent un nouveau pouvoir

d'achat. Ce phénomène est beaucoup plus net qu'en 2010. La seconde, c'est la technologie numérique nomade à la portée de tous. Il y a encore quatre ou cinq ans, les smartphones étaient rares. Aujourd'hui, presque tout le monde en a un, avec les usages et applications extraordinaires que l'on connaît. C'est un vrai basculement ! Mais les effets sont encore plus significatifs en Afrique subsaharienne où ils ont généré d'importants progrès économiques. Si les lignes fixes sont très rares, une personne sur deux dispose désormais d'un téléphone mobile. Cela permet de faire des transferts de fonds, de créer des PME, ou de suivre la récolte avec les photos satellites qui arrivent sur le smartphone. La troisième évolution, et là franchement bien plus préoccupante que l'accroissement de plus en plus lent de la population mondiale, c'est le réchauffement climatique, avec toutes ses conséquences. On est actuellement en 2014, dans l'incapacité

internationale, pour diverses raisons, d'appréhender et de gérer la gravité des conséquences au niveau mondial. Or, celles-ci vont avoir des effets lourds sur nos économies, nos entreprises, si l'on ne pousse pas nos gouvernements à trouver un accord international sur la réduction des émissions de CO₂.

MBN/ Quelle est la zone du monde qui aura la plus grande importance dans les années à venir ?

J-C.V.: Ce sera très certainement l'Asie, à partir de la frontière pakistano-indienne. L'Inde, la Chine, l'Indonésie, la Malaisie, le Vietnam, la Corée du sud, devraient jouer un rôle de plus en plus prépondérant, sans oublier le Brésil, qui a un fort taux de croissance, et surtout un fort potentiel. Nous devrions aussi avoir des surprises avec l'Afrique subsaharienne car elle devient une zone de croissance significative qui n'est pas exclusivement liée aux investissements dans les minerais et les hydrocarbures mais fondée sur le démarrage des PME locales. ■

INTERVIEW DU PARTENAIRE HISTORIQUE



Dominique Guignard

L'intervention de Jean-Christophe Victor a dévoilé les évolutions globales du monde des quatre dernières années. Le MBN a demandé à Dominique Guignard, Directeur de la Banque Populaire Côte d'Azur Monaco, comment ces évolutions s'étaient traduites au sein du secteur bancaire et de la BPCA Monaco en particulier.

MBN/ Qu'est-ce qui a changé pour le secteur financier depuis 2010 ?

Dominique Guignard : L'évolution la plus importante a été l'introduction de nouvelles réglementations. Celles-ci ont transformé notre métier, notre relation avec nos clients et l'économie en général. Deux formes de normes ont été introduites. Les premières préviennent les cessations de paiement des banques pour éviter de reproduire la situation de 2008. Les secondes visent la conformité et la lutte anti-blanchiment, désormais aussi sous un angle fiscal, en Europe et progressivement au sein de l'OCDE. Ces mesures imposent aux banques un plus grand suivi et une meilleure connaissance de chaque client.

MBN/ Concrètement, quelles en sont les conséquences pour vos clients ?

D.G. : Les nouvelles normes changent progressivement nos relations avec nos clients et transforment profondément le paysage bancaire. Tout d'abord, ces nouvelles réglementations, qui veulent aller dans le sens de la protection du consommateur, et donc *in fine* du client, imposent aux banques d'avoir suffisamment de ressources (comptes à vue, livrets, comptes à terme, etc.) pour couvrir la majeure partie de leurs emplois (crédits aux professionnels et aux particuliers). La conséquence est que certaines banques ne peuvent plus participer au financement de l'économie car elles ont déjà dans leur bilan bien plus de crédits que de ressources. Sous cet angle, cette régulation des structures des bilans des banques et des normes de crédits va à l'encontre de l'intérêt des emprunteurs. Ensuite, les clients peuvent avoir des réticences face à certaines normes qu'ils perçoivent comme trop lourdes, voire trop intrusives.

Le changement induit est donc profond mais ouvre également la voie à de nouvelles opportunités et de nouvelles relations entre les banques et leurs clients.

Ainsi et dans le même temps, ces normes réclament une plus grande connaissance du client, notamment pour s'assurer de la provenance et de l'usage des fonds gérés. Les banques doivent donc s'adapter à cet environnement et renforcer leur proximité avec leurs clientèles, afin de concilier exigences réglementaires et durabilité relationnelle.

Pour notre établissement, cela se traduit par un recentrage sur la clientèle en prise avec l'économie locale. Il s'agit ainsi d'ancrer de manière sans cesse plus forte, au quotidien, notre position d'acteur incontournable sur la Côte d'Azur et en Principauté. Nous souhaitons construire une relation, patrimoniale ou d'entreprise, privilégiée avec nos clients, afin de nous inscrire durablement à leurs côtés, notamment en termes de financement de projets localement porteurs de valeur ajoutée, d'innovation, de développement, d'emploi.

MBN/ Et demain ? Cette évolution se poursuivra-t-elle ?

D.G. : A mon sens oui, il ne peut y avoir de retour en arrière et la BPCA s'inscrit dans cette démarche, notamment à l'appui d'un projet d'entreprise en cours d'élaboration.

Il y a là un vrai changement de modèle : il s'agit d'apporter à nos clients le service recherché au moment opportun. Cela va de l'immédiateté du digital notamment pour nos clients les plus jeunes ou les plus nomades, à une expertise globale de plus en plus poussée pour nos clients privés, souvent acteurs internationaux, bien au-delà de la seule gestion de leurs avoirs. Cela pose bien sûr la question du mode de contact avec nos clients qui, centré sur leurs exigences, devient très agile : multimodal, à la fois instantané et permanent.

Tout cela renforce notre exigence de qualité qui se concrétise par plus de "sur-mesure" et de synergies avec d'autres acteurs locaux (immobiliers, conseils juridiques, assurances, etc.). La banque du futur apportera immédiatement et durablement un service global et approprié à tous ses clients.

La Banque Populaire Côte d'Azur c'est :

- 215.000 clients, dont 83.000 sociétaires qui détiennent 100% du capital, soit 164,4 millions d'euros (+9,6% en 2013)
- 4,6 milliards d'encours de crédit (+3,94% en 2013)
- Un PNB (chiffre d'affaires pour une banque) de 193,3 millions d'euros (+7,24% en 2013)
- 21,4 millions d'euros de bénéfice

Détection incendie
Interphonie
Alarmes
Vidéosurveillance
Protection
Contrôle d'accès
Réseaux

SOCIÉTÉ MONEGASQUE D'ELECTRONIQUE
5, avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : (377) 97 98 51 00 - sme@sme.mc
www.sme.mc www.smesolaire.com



De gauche à droite : Alain Vivalda, Trésorier, Alexandre Albertini, Conseiller, Philippe Ortelli, Président de la FPM, Jean-Christophe Victor, Philippe Clérissi, Conseiller, Corinne Bertani, Secrétaire générale, Jean-Franck Bussotti, Vice-président, Dominique Guignard, Directeur de la BPCA Monaco, Henri Leizé, Vice-président.

Une "Monaco Business Night" sous le signe de la prospective

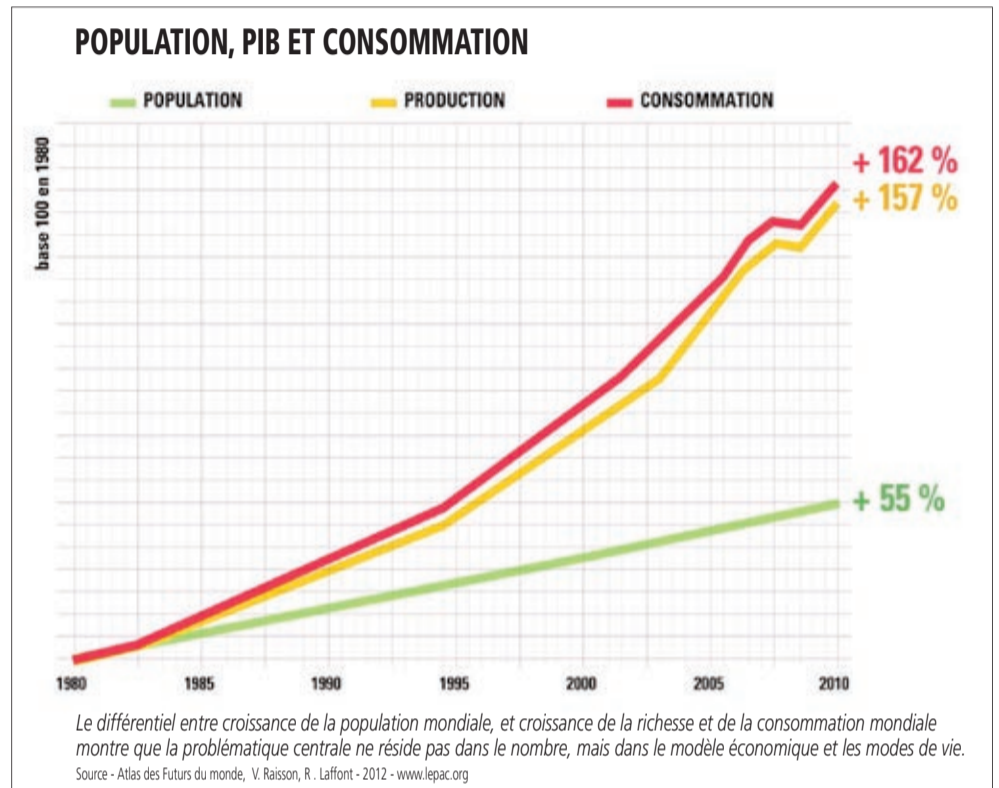
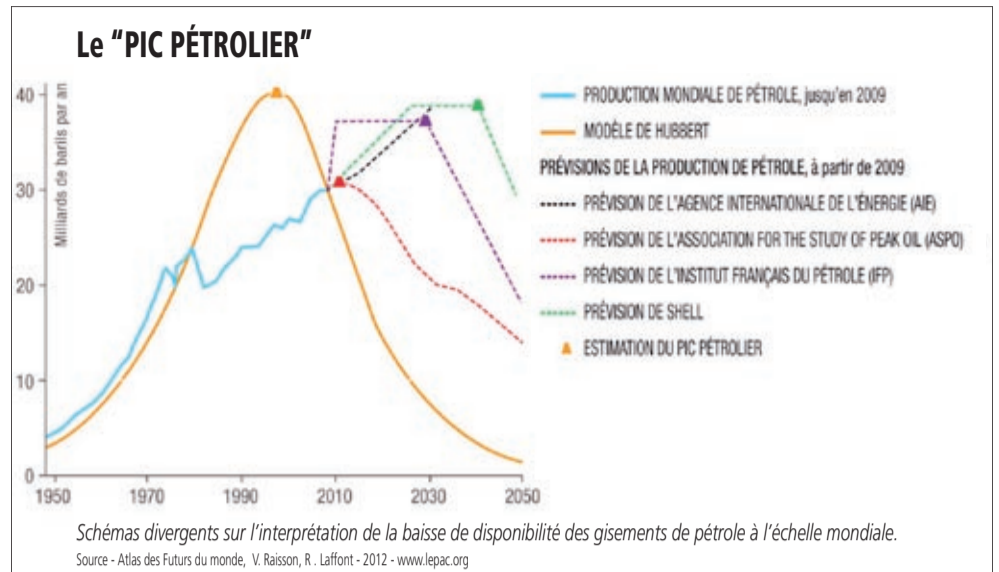
"Quatre ans après, un nouvel état du monde ?" Pour répondre à cette question, Jean-Christophe Victor a fait parler les cartes. Objectif : décrypter le monde actuel et ses évolutions depuis son intervention de 2010 sur "Les futurs du monde, ou les paramètres du changement." Retour sur la conférence.

À 19h30, à l'hôtel Hermitage Monte-Carlo, le Président de la FPM a ouvert le débat en insistant sur les spécificités qui font Monaco. "Nous vivons dans un pays remarquable où tout est encore possible, grâce à un système politique stable, une sécurité permanente, une économie relativement prospère et une reconnaissance internationale. Pour autant, notre attractivité ne se décrète pas, elle se construit, se gère, et doit être accompagnée par des évolutions nécessaires permettant la création de richesses, l'arrivée d'investisseurs et le dynamisme de l'économie. Monaco dispose du potentiel pour cette ambition, mais doit continuer de s'en donner les moyens par l'effort de tous. Un effort collectif, sans chapelle, sans concurrence interpersonnelle ou interorganisations. Notre Fédération, non, votre Fédération, en est un exemple. Comme dans toutes les organisations humaines, nous avons parfois des tensions, des ajustements. Nous ne sommes pas toujours d'accord entre nous, mais par l'analyse objective des faits, la recherche de la vérité et le dialogue, nous réussissons à trouver une position responsable et raisonnable, en allant tous dans le même sens, celui de l'intérêt général et du développement de l'économie monégasque..." Sans oublier d'annoncer la signature d'un accord historique entre la FPM et l'Union des Syndicats de Monaco en matière de retraite complémentaire.

Le monde va globalement mieux

Jean-Christophe Victor a ensuite partagé ses connaissances sur l'état du monde actuel avec les 250 décideurs présents. "Qu'est-ce

qui a changé depuis 2010 ?" Pour lui, un constat s'impose : "Le monde va globalement mieux. Les conflits se raréfient, même si la profusion d'images accessibles avec les smartphones nous donne l'impression qu'il y en a davantage." Et de pointer du doigt la pénétration croissante des réseaux mobiles et sociaux. "Ce phénomène prend une ampleur particulière sur le continent africain, plus particulièrement en Afrique subsaharienne, où il favorise la création économique." L'augmentation de l'espérance de vie, la chute de la mortalité infantile et maternelle, le recul global de la pauvreté, renforcent aussi cette tendance. "La confirmation de l'apparition de nouvelles classes moyennes dans le monde est une des évolutions majeures. 500 millions de personnes sont sorties de la pauvreté au cours de la dernière décennie. Avec l'impact que peut avoir cet enrichissement en termes d'urbanisation, de tensions environnementales, de modifications des habitudes alimentaires, de transports, d'infrastructures routières et ferroviaires..." Et d'affirmer : "D'ici quinze ans, près de 70% des classes moyennes seront issues des pays émergés et émergents, avec des nouveaux émergents comme l'Indonésie, la Malaisie, le Mexique, la Turquie." Une situation qu'il compare aux Trente Glorieuses, mais cette fois-ci en faveur de la Chine, de l'Inde et du Brésil. "En 2030, la Chine deviendra la première puissance économique mondiale. Avec l'Inde et le Brésil, elle créera une nouvelle configuration géoéconomique." Mais toute médaille a son revers : dans vingt ans, la Chine disposera de 360 millions de véhicules, c'est-à-dire autant qu'il y en avait dans le monde entier en 1985...



Energies et environnement : les défis du futur

Il s'est ensuite penché sur la prédominance des grandes énergies carbonées pour les quinze ans à venir. "Mécaniquement parlant, nous allons vers moins de disponibilité de pétrole. Certains facteurs contribuant à repousser le curseur du pic pétrolier, point hypothétique de production maximale, le sujet fait toutefois débat. Premier facteur : l'évolution technologique grâce à laquelle nous forons presque à l'horizontale jusqu'à 1800m pour atteindre des gisements inaccessibles au début des années 2000. Second facteur : la reprise potentielle de certaines productions en zones de guerres stabilisées. Troisième élément : l'accès aux nombreux gisements de pétrole lourd (sables bitumineux) situés majoritairement au Canada et au Venezuela. Dernier paramètre : l'exploitation des réserves pétrolières de l'Arctique qui débutera en 2016-2017." Bilan : il y a encore beaucoup de pétrole sous nos pieds. Les défis du futur consisteront donc surtout à développer des technologies pour exploiter des réserves à très grande profondeur et à résoudre le problème des émissions de CO₂. Autre fait marquant : l'arrivée du gaz et des huiles de schiste qui redessine les contours de la géographie économique mondiale. Parmi les pays les mieux lotis : Etats-Unis, Canada, Brésil, Algérie, France et Pologne. "Si la détente générée sur les prix de l'énergie est une bonne chose, la fragmentation hydraulique utilisée pour extraire le gaz de la roche entraîne de majeures pollutions des nappes phréatiques ; et il n'y a pas pour le moment de technique alternative", a-t-il indiqué, avant de mettre l'accent sur la révolution que constituera en 2017 la quasi-autonomie énergétique des Etats-Unis. Une indépendance nouvelle à l'égard du Moyen-Orient qui devrait modifier les relations entre ces pays et avoir d'importantes conséquences géopolitiques.

Si le monde va globalement mieux, des défis cruciaux subsistent : "L'enjeu majeur, c'est la crise environnementale. Ses conséquences sont sous-évaluées. Il s'agit pourtant de la problématique la plus préoccupante et la plus complexe à gérer au plan international où l'on ne peut que déplorer le déficit de gouvernance mondiale. En même temps, cela fait réfléchir sur notre modèle économique à la fois producteur et destructeur. Le vrai problème réside-t-il dans le fait que nous soyons 7 milliards ou dans nos modes de vie ?" Point positif : le monde est globalement plus riche. Pourtant, les inégalités de revenus à l'intérieur des pays ne cessent de se creuser, ce qui constitue une source potentielle d'instabilité...

Remerciements

La FPM remercie ses partenaires qui, par leur soutien, ont contribué au succès de cet événement.

- La Banque Populaire Côte d'Azur, partenaire historique fidèle depuis 15 ans.
- Ascoma Jutheau Husson,
- La Banque de Gestion Edmond de Rothschild,
- La Chambre de Développement Economique de Monaco,
- Monaco Telecom,
- Monte-Carlo SBM.



VOTRE PARTENAIRE R.H
en Principauté

- COACHING INDIVIDUEL
- COACHING D'EQUIPE
- TEAM BUILDING
- CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

MI CONSEILS - 20 AVENUE DE FONTVIEILLE - 98000 MONACO

TÉL. +377 92 05 28 11 - 06 78 63 37 21 - MI.CONSEILS@MIMONACO.MC

Le paradoxe Monaco

Comment créer un sentiment de communauté dans un pays à 125 nationalités et où 40 000 étrangers, soit plus que sa population totale, viennent travailler chaque jour ?

Deux conditions sont généralement considérées comme nécessaires à la réussite d'une société : la diversité, qui apporte des expériences et compétences complémentaires, et un sentiment de communauté, qui forme la cohésion permettant de faire interagir et travailler tout le monde ensemble.

La Principauté est particulièrement bien placée sur le premier critère : avec 80% d'étrangers et plus de pendulaires que d'habitants, elle dépasse même le monde de la recherche aux USA, pourtant souvent présenté comme un modèle d'internationalisation, où seulement 25% des chercheurs sont étrangers ou nés ailleurs que sur son sol.

La difficulté se situe au niveau de la cohésion. En 2007, Robert D. Putnam, de Harvard, avait trouvé que ces deux critères ne se complètent pas mais s'opposent : plus de diversité implique moins de sens de la communauté. Il ne s'agit pas seulement d'une difficulté de communication entre des personnes de cultures différentes, ni même d'une cristallisation qui pourrait amener des communautés à s'opposer, mais bien d'une perte globale de confiance. Putnam résume : "Ce n'est pas seulement que nous ne faisons pas confiance à ceux qui ne sont pas comme nous. Dans les communautés diverses, nous ne faisons pas confiance à ceux qui nous ressemblent." Et Putnam n'est pas le seul à le dire : Neal et Neal (2013) ont retrouvé le même résultat en modélisant 20 millions de voisinages.

Du Top down au bottom up

Comment alors créer de la cohésion à Monaco ?

La méthode la plus facile est connue : il suffit de générer une opposition contre un autre groupe. La célèbre expérience de Robbers Cave avait montré que tout critère peut suffire : Muzafer Sherif et ses collègues (1954) avaient facilement provoqué un conflit entre deux bandes d'adolescents que pourtant tout rassemblait, mais qui n'ont pu se réconcilier que quand les chercheurs ont inventé un troisième groupe désigné comme ennemi commun. Il s'agit là d'une méthode "top down", imposée par la hiérarchie. Elle est utilisée partout : par exemple les managers se servent souvent de l'opposition à la concurrence pour souder leurs équipes.

Mais la Principauté se sait trop petite pour s'inventer des ennemis. Elle doit donc prendre le problème à l'envers : puisqu'elle ne peut pas imposer une cohésion contre un adversaire réel ou imaginé, elle ne peut que demander aux habitants et pendulaires de la créer eux-mêmes.

Cette approche "bottom up" nécessite des conditions pour réussir : les personnes impliquées doivent être motivées, et la culture générée doit aller dans le bon sens. Mais sur ces deux points la Principauté se trouve particulièrement bien placée.

Tout d'abord, l'attractivité de Monaco est forte. C'est vrai sur le plan économique, où son modèle social libéral lui offre un avantage économique décisif, et

c'est aussi vrai sur tout ce qui fait la qualité de vie, que ce soit le climat, l'environnement et même le "glamour."

Ensuite, cette culture commune ne doit pas se créer à partir de rien : si sa population et ses travailleurs viennent de partout, Monaco a déjà une histoire et des traditions fortes, qu'elle défend.

Une culture à "fort contexte"

Edward T. Hall (1976) avait classé les cultures selon l'importance qu'elles accordent au savoir commun. Dans les cultures à fort contexte, la communication peut être très implicite parce que le contexte et les relations sont connus, alors que dans celles à faible contexte le message doit être plus explicite. Cette opposition se retrouve par exemple dans la longueur des contrats : ceux rédigés en anglais sont généralement plus détaillés (faible contexte) que ceux rédigés en français (fort contexte).

En règle générale, les cultures latines sont classées à plus fort contexte que les anglo-saxonnes. Mais ce n'est pas la seule influence. Par exemple, les cultures à plus forte diversité doivent être à plus faible contexte : quand il n'y a pas de savoir commun les choses doivent être dites pour être comprises.

Porter haut les couleurs

A première vue, la situation de la Principauté correspond exactement à ce qu'il ne faut pas : à fort contexte (latine) et à forte diversité. Mais c'est justement ce qui fait sa force. Pour y réussir, il est nécessaire de s'adapter à ses règles, de faire un effort pour en connaître les non-dits et en comprendre les interactions. Il ne suffit pas d'y apporter sa culture, il faut aussi l'intégrer dans celle commune à tous.



Un des éléments clés du succès de Monaco est donc cette alliance particulière entre sa forte diversité et sa culture à fort contexte. La première apporte la richesse des expériences différentes, mais c'est l'affirmation de la seconde qui crée le sentiment de communauté et la cohésion nécessaires à la réussite.

La Principauté a donc tout intérêt à continuer de porter haut ses couleurs.

Philippe GOUILLOU

Références :

Bilan.ch. (3 mars 2014), Putnam et al., 2007 (doi: 10.1111/j.1467-9477.2007.00176.x) ; Hall, 1976 (ISBN: 978-0385124744) ; Neal & Neal (doi: 10.1007/s10464-013-9608-0), Sherif et al., 1954 (ISBN: 978081956947)

Actis

GAGNEZ DE L'ESPACE UTILE dans vos locaux, grâce à notre solution de DÉMATÉRIALISATION

NUMÉRISATION, INDEXATION, CLASSEMENT ET MISE EN LIGNE SÉCURISÉE DE VOS DOCUMENTS.

Actis vous accompagne et vous conseille dans la mise en place de votre projet de dématérialisation

ACTIS SAM - «Le George V» - 14 av. de Grande Bretagne - MC98000 MONACO
Tél. : +377 97 98 18 18 - contact@actis.mc - www.actis.mc

GORDON S BLAIR
LAW OFFICES

Au service du développement économique de la Principauté depuis plus de 90 ans

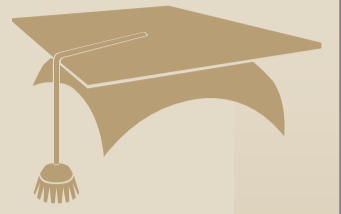
- Création d'entreprises et statut du dirigeant
- Responsabilité, gestion des risques et assurance «homme clé»
- Protection sociale et prévoyance
- Statut fiscal et package de rémunération
- Family offices
- Holdings, planification et transmission patrimoniale
- Fusions-acquisitions et management packages

CONSEILLER
CRÉATEURS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISES
ACCOMPAGNER
PILOTER

Contact : **Gilbert Delacour**
Directeur Général

3 rue Louis Aurégia BP 449 • MC 98011 Monaco Cedex
T : + 377 93 25 85 25 • F : + 377 93 25 79 58
www.gordonblair.com
info@gordonblair.com

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR



Dans l'édition de notre journal n° 46, nous avons commencé par vous présenter le droit de rompre le contrat de travail en abordant plus précisément la rupture à l'initiative du salarié (en traitant de la démission, de la résiliation judiciaire du contrat, de la rupture du contrat pour cause de retraite). Nous allons traiter, dans cette édition, de la rupture à l'initiative de l'employeur qui peut revêtir plusieurs formes.

Nous développerons, dans un premier chapitre, le droit de rompre à l'initiative de l'employeur, ainsi que ses limites, à travers les textes de loi ainsi que la jurisprudence existante à Monaco qui se distinguent particulièrement du droit français.

Nous consacrerons, dans un chapitre 2, un éclairage plus particulier au licenciement sans énonciation de motif, conformément à l'article 6 de la loi n° 729, du 16 mars 1963, concernant le contrat de travail, en nous attachant sur les principaux jugements et arrêts des tribunaux monégasques.

Nous nous pencherons, dans un chapitre 3, sur les causes personnelles du licenciement, avant d'examiner les causes économiques et structurelles dans un chapitre 4 (en nous intéressant aux motifs valable et non valable du licenciement).

I. LE DROIT DE ROMPRE LE CONTRAT DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR

❖ Le principe du droit de rompre

À Monaco, le droit de rompre le contrat de travail à l'initiative de l'employeur est très différent de celui existant en France. Des textes de loi sont venus reconnaître et encadrer ce droit ainsi qu'une jurisprudence très abondante.

Le droit de rompre n'est pas le même en fonction du type de contrat de travail.

– Le contrat de travail à durée indéterminée :

Comme le salarié, l'employeur dispose, en application de l'article 6 de la loi n° 729, du 16 mars 1963, d'un droit de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

"Le contrat à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties ; Il prend fin au terme du préavis."

L'article 6 qui pose un principe d'égalité devant le droit de rompre unilatéralement le contrat de travail représente l'exception à l'immutabilité du contrat fixée par l'article 989 du Code Civil qui dispose que : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi."

Comme nous le verrons dans le chapitre 2, l'article 6 permet à l'employeur de congédier un salarié sans se référer de façon implicite ou explicite à un motif inhérent à la personne du salarié. Toutefois, l'absence d'énonciation du motif ne signifie pas du tout qu'il n'y a pas de motif et 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, en fonction des circonstances ayant entouré celle-ci.

– Le contrat de travail à durée déterminée :

Conformément à l'article 12 de la loi n° 729, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que **pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur**. Ce type de rupture a été suffisamment traité dans notre journal édition n° 43, pour que nous y revenions. Nous vous invitons à vous y référer.

❖ L'encadrement du droit à rupture du contrat de travail à durée indéterminée

1. LES TEXTES DE LOI QUI VIENNENT ENCADRER LE DROIT DE LICENCIER

Le droit de licencier n'est pas sans limite. L'employeur doit respecter certaines règles minimales fixées par de nombreux textes de loi avant de licencier.

➤ Le respect du droit commun des contrats

➔ Conformément à l'article 2 de la loi n° 729, du 16 mars 1963, le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il ne constitue qu'un type particulier de contrat et donc en tant que tel, il est soumis, également, pour autant qu'elles ne lui soient pas contraires, aux dispositions du droit civil qui régissent les obligations contractuelles de droit commun.

(Notre édition n° 42 évoque cette question dans la rubrique juridique).

L'exécution fautive et déloyale du contrat de travail peut entraîner le salarié à demander le versement de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice causé par l'employeur et inversement, l'employeur peut faire la même chose (conformément à l'article 1229 du Code Civil qui précise que : "Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.")

➤ Pas de rupture sans préavis...

Le premier principe est le respect d'un délai entre la signification formelle du licenciement et sa date d'effet.

➔ Conformément à l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat à durée indéterminée prend fin au terme du préavis, qui est déterminé par les articles 7 à 11 de la loi n° 729.

Ainsi, toute rupture de contrat à durée indéterminée sans préavis, ou sans que le délai congé ait été intégralement observé, emporte, conformément à l'article 11 de la loi n° 729, obligation pour la partie responsable, à verser, à l'autre partie, une indemnité, dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis qui est lui-même prévu à l'article 7 alinéa 1^{er} de la loi, qui n'aura pas été effectivement respecté.

... **La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur** (suite)**... Sauf accord des parties, faute grave ou cas de force majeure.**

Cependant, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut très bien intervenir sans préavis, si elle résulte de l'accord des parties, d'une faute grave ou d'un cas de force majeure. Si l'employeur dispense son salarié d'effectuer la totalité ou une partie du préavis, il est tenu de lui verser une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages qu'il aurait perçus s'il avait exécuté le préavis. (La jurisprudence retient : "tous les éléments de rémunération fixes et variables, ayant le caractère de salaires et notamment les primes de rendement ou de productivité, les primes d'objectifs et les primes d'intéressement" Tribunal du Travail E. c/ S. du 22 janvier 2009).

• Existence et durée du préavis

* Conformément à l'article 7 de la loi n° 729 : "L'existence et la durée du délai de préavis, ou délai congé, résultent de la loi, du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou, à défaut, des usages."

• La règle et les exceptions

* À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages ne prévoient un délai congé d'une durée supérieure et une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

a) Si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à 6 mois ininterrompus, à un délai congé d'une durée d'un mois ;

b) Si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à 2 années ininterrompues, au choix de l'employeur :

– Soit à un délai congé d'une durée de deux mois,

– Soit à un délai congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminés par arrêté ministériel ; cette indemnité est cumulable avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi et, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, de la convention collective de travail ou des usages.

Est nulle de plein droit, toute clause d'un contrat de travail, d'un règlement intérieur ou d'une convention collective de travail fixant une durée de préavis inférieure ou une condition d'ancienneté supérieure à celles prévues par le présent article."

Les Tribunaux retiennent un préavis de trois mois pour les cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention française de 1947, lorsque ceux-ci ont acquis deux années d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit éventuel à trois mois de préavis ne relève que d'un constat d'usage constant.

• Point de départ du préavis

* Conformément à l'article 9 de la loi n° 729 : "Dans le cas prévu à l'alinéa 2 de l'article 7 et à l'alinéa 1^{er} de l'article 8, le délai congé doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis." Mais les Tribunaux ont admis que le préavis peut être signifié par une lettre remise en mains propres contre récépissé (dans la pratique, le préavis ne démarre alors que le lendemain de la remise de la lettre).

• Respect de toutes les obligations contractuelles pendant le préavis...

* Conformément à l'article 10 de la loi n° 729 : Pendant toute la durée du délai de préavis, l'employeur, comme le salarié, sont tenus de respecter toutes les obligations contractuelles.

Un employeur ne pourrait imposer à son salarié la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail sans son acceptation. En revanche, il pourrait changer certaines conditions de travail du salarié ; le refus de ce dernier de s'y soumettre pouvant constituer un manquement à ses obligations.

➤ L'indemnisation du licenciement, sauf faute grave...

Le second principe est que l'employeur devra verser une indemnité proportionnelle au salaire et à l'ancienneté du salarié, qui est indépendante de la réparation d'un éventuel préjudice en cas d'abus du droit de licencier ou de légèreté blâmable.

En 1968, le législateur monégasque a posé le principe d'une indemnisation légale du salarié lorsque c'est son employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, en édictant les règles posées par la loi n° 845.

Le législateur a gradué le montant de l'indemnité selon la qualité du motif du licenciement en créant deux indemnités. Une première, l'indemnité de congédiement due dans tous les cas, sous la réserve d'une ancienneté minimale, et une seconde, l'indemnité de licenciement dont le calcul légal est supérieur.

Ce texte n'a pas dévolu au juge le pouvoir de remettre en cause le droit de licencier mais il lui a confié le soin d'en apprécier les causes. Ainsi, quand l'employeur rompt le contrat de travail du salarié qui a plus de 2 ans d'ancienneté (dans la pratique, lorsqu'il lui a notifié les motifs dans la lettre de licenciement), en dehors du cas de faute grave, il doit lui verser une indemnité dont le montant minimum ne pourra pas être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine... (Cela ne vise que le minimum légal fixé par le Code du Travail français. À ce jour : 1/5^e de mois par année d'ancienneté, plus 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.) La réduction, en France, d'ancienneté à une année est sans incidence sur les conditions d'application de la loi n° 845.

Toutefois, la convention collective française de la branche n'est pas opposable à l'employeur, qui peut pourtant vouloir s'y référer et prévoir ainsi un calcul supérieur au minimum légal. (Certaines conventions collectives monégasques ont déjà déterminé un calcul supérieur à ce minimum).

* Un calcul, plus élevé que le minimum légal, est prévu par l'article 2 de ladite loi, quand "le motif ne peut pas être jugé valable" (ou, comme en ont décidé les Tribunaux à Monaco, lorsque l'employeur fait usage de l'article 6 de la loi n° 729). L'indemnité de licenciement est égale à "autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois de service chez ledit employeur ou dans son entreprise."

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal au quotient du salaire correspondant au nombre de jours où l'intéressé a effectivement travaillé, le mois ayant précédé son licenciement, par ce même nombre de jours. Les avantages en nature prévus par le contrat de travail entrent dans le calcul de ladite indemnité. Le montant de l'indemnité de licenciement ne peut toutefois excéder 6 mois de salaires...

L'indemnité de congédiement et de licenciement ne se cumulent pas. L'employeur n'est redevable que de la plus élevée des deux indemnités.

L'indemnité de licenciement n'est pas due aux salariés qui sont licenciés à l'âge qui leur donne droit à une pension de retraite.

➤ En cas de licenciements pour suppression d'emploi ou compression de personnel, la loi n° 629 du 17 juillet 1957, qui vient réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté, modifiée par les lois n° 1005 du 4 juillet 1978 et n° 1091 du 26 décembre 1985, impose à l'employeur de respecter des priorités en matière de débouchage.

L'article 6 de ladite loi prévoit que : "Les licenciements par suppression d'emploi ou compression de personnel ne peuvent être effectués pour une catégorie professionnelle déterminée que dans l'ordre suivant :

1. Étrangers domiciliés hors de Monaco et des communes limitrophes ;
2. Étrangers domiciliés dans les communes limitrophes ;

3. Étrangers domiciliés à Monaco ;

4. Étrangers mariés à une monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque ;

5. Monégasques.

Dans chacune des catégories prévues ci-dessus, il sera tenu compte de l'ancienneté dans l'entreprise ; si l'intéressé y travaille depuis deux ans au moins une bonification d'ancienneté de un an par enfant à charge lui est accordée pour l'application des dispositions du présent article. Cette bonification ne peut excéder cinq ans.

Lorsque le licenciement n'affecte qu'une catégorie professionnelle, le salarié atteint par cette mesure sera versé, s'il le demande, dans une catégorie inférieure au lieu et place, éventuellement, d'un autre salarié dont le rang de priorité indiqué ci-dessus serait inférieur au sien. Ces mutations ne pourront s'effectuer que si l'intéressé possède les aptitudes nécessaires à son nouvel emploi."

➤ Enfin, certains textes de loi viennent restreindre voire même interdire le licenciement de certains salariés.**• Les femmes enceintes**

* La loi n° 870, du 17 juillet 1969, relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, qui introduit :

– Une période de protection absolue des femmes enceintes face au licenciement : ainsi, en aucun cas, même si l'entreprise justifie d'une faute grave, l'employeur ne peut licencier une femme salariée durant le congé de maternité.

– Une période de protection relative des femmes enceintes face au licenciement : durant la grossesse et jusqu'au début du congé maternité fixé par l'article 5 de la loi n° 870, de même que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration des périodes de suspension du contrat de travail, auxquelles la salariée a droit, elle bénéficie d'une protection relative. Pendant cette période, l'employeur peut licencier la salariée, si et seulement si, il peut justifier d'une faute grave non liée à l'état de grossesse, d'une cessation ou d'une réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore de l'échéance du contrat de travail, et dans ce cas, la résiliation du contrat devra, au préalable, être soumise, après saisine de l'employeur, à l'examen de la commission de débouchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957

(Pour plus d'information, voir aussi la note juridique publiée dans le MBN n° 12.)

• Les salariés ayant un mandat de représentation

* L'employeur ne peut procéder à leur licenciement sans, au préalable, avoir saisi la commission de débouchage et de licenciement prévue à cet effet.

– Il s'agit des délégués du personnel : dont la loi n° 459, du 19 juillet 1947, qui prévoit dans son article 16 que :

"Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant devra être soumis à l'assentiment d'une commission ainsi composée de :

* a) L'inspecteur du travail, président ;

* b) Deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur ;

* c) Deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du délégué du personnel qui devront remplir les conditions d'éligibilité prévues à l'article 7. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision de la commission.

Les décisions de la commission ne préjudicient pas au recours que les parties pourront introduire auprès des juridictions compétentes.

Les candidats aux fonctions de délégués du personnel sont admis au bénéfice des dispositions du présent article pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci. Ces mêmes dispositions sont également applicables aux anciens délégués du personnel durant une période de six mois à compter du jour de la cessation de leurs fonctions.

La commission visée au présent article sera saisie et statuera selon les règles fixées par une ordonnance souveraine."

(Pour plus d'information, voir aussi les notes juridiques publiées dans les MBN n° 24 et 25.)

– Il s'agit aussi des délégués syndicaux :

Conformément à l'article 7 de la loi n° 957, du 18 juillet 1974, relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises :

"Tout licenciement d'un délégué syndical doit être soumis à l'approbation préalable de la commission prévue à l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947, modifiée, et dans les conditions fixées par l'ordonnance souveraine prise pour son application.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant que la commission statue ; la décision du chef d'entreprise est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

Si la commission visée au premier alinéa refuse d'approuver le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Les décisions de la commission ne préjudicient pas au recours que les parties peuvent introduire auprès des juridictions compétentes.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins."

Cette protection vis-à-vis du licenciement ne s'applique pas aux fonctions syndicales autres que celles visées par la loi. Donc cela ne concerne pas le poste de Secrétaire, de Trésorier ou d'Archiviste d'un bureau syndical.

(Pour plus d'information, voir aussi la note juridique publiée dans le MBN n° 22.)

– Il s'agit également des représentants au sein

du Tribunal du Travail : qui bénéficient, conformément à l'article 15 de la loi n° 446 sur le Tribunal du Travail, d'une protection pendant la nomination et pendant l'année qui suit la fin de leurs fonctions. Seule la commission instituée par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 est compétente pour approuver le licenciement.

➤ Certaines dispositions spécifiques encadrent le licenciement de salariés en cas de suspension du contrat de travail pour :

• La maladie :

"Nul ne peut être licencié en raison de son état de santé." Ainsi la maladie ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail pour cette raison, sauf lorsque :

➔ La maladie se prolonge au-delà d'un certain délai fixé par l'article 16 de la loi n° 729 :

"Le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à 6 mois en cas d'empêchement du travailleur dû à une maladie ou à un accident médicalement constaté" (six mois consécutifs).

Il faut savoir qu'une convention collective monégasque peut prévoir un droit à congé maladie supérieur et dans ce cas, un rallongement de la période de suspension préalable au prononcé du licenciement fixé par la loi n° 729.

Mais attention, la seule invocation de la durée de l'absence ne constitue pas un motif valable de licenciement. Il a été jugé par les tribunaux que : *"La maladie n'étant pas une cause de rupture du contrat de travail, l'employeur qui entend, à l'expiration de la période légale de suspension, procéder au licenciement d'un salarié, doit démontrer que cette mesure est justifiée, non par l'état de santé de ce dernier mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée de l'intéressé entraînant la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif."*

Enfin, il ne faut pas agir avec précipitation, une fois passé le délai de six mois ; l'employeur devant s'inquiéter, au préalable, de savoir si la suspension sera renouvelée ou non. Il a été jugé que l'employeur avait agi avec légèreté blâmable dans la mise en œuvre de la rupture en prononçant le licenciement 3 jours seulement après l'expiration de la période légale de suspension du contrat de travail.

➔ Et lorsque la maladie se répète dans le temps :

Ainsi, il a été jugé que des absences répétées pour maladie peuvent justifier un licenciement même si elles sont justifiées par des arrêts de travail, quand elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise. Il a été jugé ainsi par le Tribunal du Travail, le 19 juin 1986, dans une affaire opposant M. c/ S.L.A., que *"la fréquence et la durée des absences rendaient impossible, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du contrat de travail et nécessaire le remplacement de la salariée défaillante"*.

(Pour plus d'information, voir aussi la note juridique publiée dans le MBN n° 8.)

• L'inaptitude :

La maladie et l'accident du travail peuvent déboucher sur des cas d'inaptitude.

* La loi n° 1348, du 25 juin 2008, traitant du reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail, prévoit des dispositions spécifiques en matière de licenciement.

Une fois que le médecin du travail a notifié la déclaration d'inaptitude à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et qu'il y a joint son rapport, dans lequel il formule ses conclusions et indications sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, l'employeur, qui doit rechercher de manière active un emploi par le salarié déclaré inapte au sein de l'entreprise, peut se trouver confronté à une impossibilité de reclasser son salarié malgré ses recherches, mais également à un refus du salarié, du poste proposé au titre du reclassement. L'article 6 de la loi n° 1348 contraint alors l'employeur à licencier le salarié qui est lié par un contrat de travail à durée indéterminée, ou à rompre avant terme le contrat de travail à durée déterminée en respectant une procédure particulière prévue par l'alinéa 2 de l'article 6.

Mais le licenciement ou la rupture du contrat ne peut être prononcé qu'après avis d'une commission, qui est composée :

- de l'Inspecteur du Travail, Président,
- du Médecin du Travail,
- du Médecin Conseil des Caisses Sociales de Monaco,
- d'un représentant du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur,
- d'un représentant du syndicat ouvrier représentatif de la profession du salarié.

(Pour plus d'information, voir aussi la note juridique publiée dans le MBN n° 27.)

• Le fait de grève licite :

La loi n° 1025 régit Monaco l'exercice du droit de grève qui est reconnu par la Constitution de 1963 dans son article 28, alinéa 2. Cette loi assure également la liberté du travail.

Si la grève est licite, l'employeur ne peut sanctionner le salarié gréviste pour fait de grève. Il ne peut le licencier pour cette raison.

(Pour plus d'information, voir aussi la note juridique publiée dans le MBN n° 36.)

➤ Le contrat d'apprentissage

* La loi n° 1341 du 3 décembre 2007 prévoit que toute résiliation anticipée du contrat d'apprentissage, quels qu'en soient les motifs, est notifiée à la Direction du Travail dans les formes qui sont déterminées par un arrêté ministériel n° 2008-356 du 9 juillet 2008 (celle-ci doit notamment comporter, outre le nom et prénom de l'employeur ainsi que du salarié, les dates de début et de fin du contrat d'apprentissage initialement prévues au contrat, la date de résiliation effective de ce contrat ainsi que les motifs de résiliation).

➤ Lorsqu'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société

L'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, prévoit que tous les contrats de travail en cours au jour de la modi-

fication subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Cet article préserve l'emploi et rend illicite le licenciement des salariés par le premier employeur.

2. LE FORMALISME DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Le formalisme dans la rupture d'un contrat à durée indéterminée est fonction du type de licenciement.

Alors qu'en France, la procédure de licenciement répond à un formalisme précis inscrit dans la loi et qui est établi en trois étapes :

- La convocation à l'entretien
- L'entretien préalable au licenciement
- La notification du licenciement

À Monaco, aucune disposition légale n'encadre le licenciement, avant la notification du préavis hormis les cas vus ci-dessus et, plus particulièrement, les licenciements collectifs économiques qui se trouvent réglementés par l'extension (par arrêté ministériel n° 70-265 du 28 juillet 1970) de l'avenant n° 12 de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui impose une concertation avec les délégués du personnel (dès lors que la mesure de licenciement a un caractère collectif).

(Ce que nous verrons plus particulièrement dans un chapitre 4 en traitant du licenciement économique.)

Ainsi, avant de procéder à la notification du licenciement, la loi à Monaco ne précise pas que l'employeur doit s'entretenir au préalable avec son salarié pour lui indiquer qu'une mesure de licenciement est envisagée.

Toutefois, une notion d'entretien préalable au licenciement a été introduite par la Cour de Révision, surtout dans le contexte d'un licenciement sans motif, basé sur l'article 6 de la loi n° 729.

L'examen de nombreux jugements et arrêts nous semble aujourd'hui clair sur l'attachement du juge à ce que le licenciement ne soit pas notifié avec précipitation.

Aussi, il est fortement recommandé à l'employeur de convoquer, par lettre RAR ou lettre remise en mains propres contre récépissé, le salarié à un entretien préalable avant tout projet de licenciement, sans pour autant s'enfermer dans un formalisme précis et contraignant, mais seulement dans une démarche respectueuse des salariés. Il est important toutefois de prévoir un délai raisonnable de 5 jours, entre la convocation et l'entretien, pour permettre au salarié de se préparer à cette rencontre.

La notification du licenciement :

L'article 9 de la loi n° 729, du 16 mars 1963, prévoit que "le préavis" doit être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La jurisprudence admet que la notification puisse se faire par lettre remise en mains propres contre récépissé.

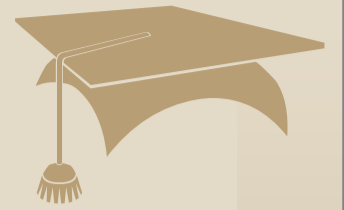
Contrairement à la loi française, l'énonciation du motif du licenciement dans la lettre n'est pas requise par la loi, sauf dans le cas de licenciements pour suppression d'emploi ou compression de personnel (loi n° 629) comme nous l'étudierons plus précisément dans le chapitre 4 qui suivra.

• Ce qu'il faut retenir de tous ces textes...

Le licenciement n'est pas un acte anodin qui doit être pris à la légère, mais un acte qui peut engager la responsabilité civile de l'employeur, mais aussi sa responsabilité pénale.

Il est important de ne jamais se précipiter dans une décision, mais au contraire de mener une réflexion et de prendre conseil, et avoir à l'esprit que conformément à l'article 13 de la loi n° 729 : *"Toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties..."*

Et n'oublions pas que le montant des dommages et intérêts est soumis à l'appréciation souveraine du juge.



... **La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur** (suite)

II. LE LICENCIEMENT SANS ÉNONCIATION DE MOTIF : ARTICLE 6 DE LA LOI N° 729

• Reconnaissance d'un droit par le législateur

Le législateur monégasque a reconnu en 1963 au salarié, comme à l'employeur, **un droit autonome et unilatéral de rompre le contrat de travail**, en adoptant l'article 6 de la loi n° 729 qui dispose : "Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties; il prend fin au terme du préavis."

Le législateur n'a pas imposé aux parties, dans ce texte, de justifier leur rupture par un motif; autorisant implicitement la rupture sans motif, contrairement à la France qui a imposé à l'employeur de pouvoir justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il y a bien une reconnaissance de l'égalité des deux parties dans le droit de rompre le contrat de travail. Ce qui ne veut pas dire que les parties n'ont pas la possibilité, si elles le souhaitent, de motiver leur décision.

• Reconnaissance de ce droit par les tribunaux

Les tribunaux monégasques ont été amenés à se prononcer sur l'interprétation à donner à l'article 6 de la loi n° 729. La juridiction du travail n'a pas toujours eu la même approche sur la valeur à donner à l'article 6, même si aujourd'hui on peut dégager une certaine jurisprudence **qui vient encadrer l'usage de cet article**.

Sans faire une analyse détaillée de l'ensemble des jugements et des tendances depuis 35 ans, qui serait totalement impossible dans notre journal, **on peut retenir essentiellement que :**

1. Les tribunaux ont reconnu le droit unilatéral et autonome, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail et ont admis que l'article 6 de la loi n° 729 n'impose pas à l'employeur, dans l'exercice de son droit unilatéral de résiliation de notifier au salarié un motif de la rupture du contrat. Ils ont également admis que ce droit provenait bien de la volonté du législateur monégasque en 1963 et que l'absence de motif, ne peut en soi, être considérée comme abusive.

Ainsi, le Tribunal du Travail le 8 janvier 1981, G. c/ S., a jugé que : "Attendu qu'en droit, l'article 6 de la loi n° 729 permet aux parties de rompre, à tout moment, le contrat de travail à durée indéterminée sans obligation de donner le motif..." "Attendu qu'aucune loi, ni interprétation jurisprudentielle n'oblige à considérer comme abusif un licenciement donné sans motif." "... L'absence de motif ne peut, en soi, être considérée comme un exercice abusif du droit de licenciement reconnu aux parties..."

"Attendu, qu'agir autrement aboutirait à tourner les dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, reconnaissant aux parties le droit de mettre fin librement au contrat de travail les unissant, lorsque la réglementation sur le préavis est respectée."

15 ans plus tard, le 25 janvier 1996, le Tribunal du Travail, dans une affaire opposant A. c/ SAM H, a confirmé l'attendu du Tribunal de 1981 lorsqu'il a jugé que "L'employeur a la possibilité, de se séparer de son salarié en dehors de tout motif inhérent à la personne de ce dernier, mais du seul fait de sa propre volonté..."

Le Tribunal reconnaît "l'autonomie de ce droit de résiliation unilatéral, distinct de la procédure de licenciement engagée pour un motif inhérent à la personne du salarié, en raison d'une faute ou d'un comportement de celui-ci..."

Le Tribunal de Première Instance, le 13 mars 1997, a confirmé en appel le jugement du 25 janvier 1996 en ce qu'il a jugé : "Attendu qu'il doit être déduit de telles dispositions légales (article 6 de la loi n° 729) que chaque employeur bénéficie d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer, de façon explicite ou implicite, à un motif inhérent à la personne de celui-ci."

La Cour de Révision, le 4 mars 1998, a repris le raisonnement du Tribunal du Travail du 25 janvier 1996, en jugeant que : "... L'employeur dispose d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer à un motif inhérent à la personne de celui-ci."; "Qu'en effet, ce texte, seul applicable en la cause, n'impose pas à l'employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de résiliation, de notifier au salarié un motif de rupture du contrat."

Cette jurisprudence a été confirmée par la Cour de Révision, le 9 mai 2003, dans une affaire C. c/ T., puis plus tard, par le Tribunal du Travail le 3 juillet 2008, dans une affaire opposant R. c/ SAM G., le 30 avril 2009, dans un jugement opposant M. c/ L., puis, plus récemment, le 26 janvier 2012 dans une affaire F. c/ SAM S.

2. Les tribunaux ont même admis que les juges ne devaient pas analyser les motifs du licenciement et que l'article 13 de la loi n° 729 qui dispose que : "Toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties. Le jugement devra mentionner expressément le motif allégué par la partie qui aura rompu le contrat..." ne venait pas remettre en cause l'article 6 de la loi n° 729.

Mais attention, la juridiction du travail n'a pas toujours été constante sur ce point. Certains jugements ont recherché le motif, notamment quand le recours aux dispositions de l'article 6 était destiné à masquer le caractère illicite du motif de rupture.

Le 25 janvier 1996, le Tribunal du Travail a jugé que : "... le Tribunal n'ayant pas à rechercher la cause de cette initiative mais à vérifier seulement si les droits du salarié ont été respectés et si la mise en œuvre par l'employeur de son droit de résiliation n'a pas été conduite avec une légèreté blâmable."

De même, le Tribunal du Travail le 15 juin 2000, dans une affaire V. c/ J., a jugé que : "... Seules doivent être prises en considération, pour caractériser l'existence éventuelle d'une telle faute, les circonstances de fait ayant entouré la rupture du contrat de travail à l'exclusion de toute considération inhérente au comportement professionnel du salarié. Il n'y a donc pas lieu, dès lors que le licenciement de S.V. est intervenu au visa des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729, de se pencher sur les motifs qui ont pu conduire l'employeur à prendre cette décision et ce, même si ceux-ci ont été effectivement esquissés dans les correspondances échangées entre les parties..."

Cette jurisprudence a été confirmée en 2003, en 2008, puis en 2012.

Toutefois, la faculté reconnue à chacune des parties de mettre unilatéralement un terme au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée sans qu'elle ait à justifier d'un motif valable, ne doit pas dégénérer en abus.

Les tribunaux ont retenu majoritairement que l'article 6 n'instaurait pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu; l'absence d'énonciation de motif n'empêchant pas la recherche ultérieure de dommages qui justifieraient d'une réparation, en raison, non pas de la rupture elle-même, mais de ses conséquences (en fonction des circonstances ayant entouré la rupture). Il a été jugé qu'il appartenait au Tribunal d'apprécier, lorsqu'un licenciement "article 6" est contesté, non pas la cause de la rupture, mais le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié, d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation qui doivent être exemptes de tout abus, d'autre part.

• Concernant le respect des droits et prérogatives du salarié, le juge vérifie si le salarié a été bien rempli de ses droits et si l'employeur lui a réglé, en sus de l'indemnité de préavis, de congédiement et de congés payés, l'indemnité de licenciement, conformément à l'article 2 de la loi n° 845, car il a été admis que l'employeur qui use de l'article 6 de la loi n° 729 doit supporter les conséquences de sa décision, en versant le montant de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 (dans la pratique, l'indemnité de congédiement et de licenciement ne pouvant se cumuler, la plus élevée des deux est versée au salarié).

• Concernant les circonstances de la rupture, le Tribunal analyse notamment si le licenciement a été annoncé de manière rapide et brutale (exemple, deux jours entre convocation et entretien, et notification du licenciement le jour de l'entretien), sans précaution ni ménagement (exemple, notification l'avant-veille de Noël sans entretien ni simple information).

Enfin, et c'est très important, la mise en œuvre d'un licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 ne peut avoir pour objet de contourner les dispositions d'ordre public applicables en droit social, et notamment celles relatives au principe du maintien des contrats de travail en cours au jour de la cessation d'un fonds de commerce, conformément à l'article 15 de la loi n° 729, de même que celles relatives aux priorités de débauchage, conformément à l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

• Les leçons à retenir

Aujourd'hui, le licenciement "article 6" de la loi n° 729 n'est pas le licenciement post-it qu'on a voulu nous faire croire, qui permettrait de faire n'importe quoi et d'être à l'abri de tout débat judiciaire. Il est au contraire parfaitement bien encadré par les Tribunaux qui veillent à la bonne application, par les employeurs, de cette voie de licenciement, qui peut malgré tout satisfaire certains salariés, qui ne souhaitent pas voir étaler les griefs de l'employeur dans une lettre de licenciement, et qui préfèrent percevoir une indemnité plus importante à l'issue de leur contrat.

Aussi, le licenciement "article 6" doit être manié avec beaucoup de précaution.

Il est fortement recommandé aujourd'hui, avant de procéder au licenciement d'un salarié, conformément à l'article 6, (sans préjudicier du respect de la réglementation concernant les interdictions et les restrictions en matière de licenciement développées dans la présente note) de :

- le convoquer par lettre remise en mains propres contre récépissé ou lettre recommandée avec accusé réception à un entretien préalable, une semaine avant que celui-ci ait lieu;
- de tenir cet entretien, à moins que le salarié ne souhaite pas y venir;
- de lui notifier la rupture de son contrat de travail conformément à l'article 6, après respect d'un délai de 48 heures au moins après l'entretien (en évitant bien entendu la veille du jour de Noël);
- en lui versant toutes les sommes auxquelles il a droit dont l'indemnité de licenciement (si elle est plus importante que l'indemnité de congédiement);
- en respectant toutes les obligations contractuelles pendant la durée du préavis.

Aucune intention de nuire ne doit animer cette décision de licenciement sans justification de motif.

Même si le droit de l'employeur de résilier le contrat sans se référer à un motif est bien admis comme tel, les employeurs doivent toujours avoir à l'esprit que les circonstances qui entourent le licenciement doivent être exemptes de vice et que le juge pourra toujours vérifier qu'il n'a pas commis d'abus dans l'exercice de son droit autonome et unilatéral de rupture. ■

S'IMPLANTER - SE DÉVELOPPER - CULTIVER SON RÉSEAU



BIENVENUE DANS LE CLUB DES ENTREPRISES

En adhérant à la CDE, plus de 400 entreprises monégasques ont déjà choisi de s'appuyer sur nos services et nos réseaux d'affaires, à Monaco et dans le monde entier.
> **Adhérer : dsa@cde.mc**

En contactant la CDE, les investisseurs bénéficient de notre parfaite connaissance de la Principauté et de nos synergies avec l'ensemble de ses acteurs économiques publics et privés.
> **Investir : ip@cde.mc**

CHAMBRE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE



+ 377 97 98 68 68
www.cde.mc

EXECUTIVE EDUCATION

CREATING VALUE FOR YOUR COMPANY
& FOR YOURSELF

IUM is an internationally renowned business school that has been developing high profile business programs for top managers and entrepreneurs from all over the world. Its key areas of expertise include:

- Innovation and change management
- Global leadership
- Wealth and Asset Management
- Luxury and Premium Services
- Corporate Social Responsibility & Ethics

IUM's Executive Education offers the following programs:

Full Time
MBA

Executive
MBA

Certified
Training

In-company
Programs

executive.monaco.edu +377.97.986.986



INTERNATIONAL
UNIVERSITY OF MONACO
EXECUTIVE EDUCATION



Hervé Husson, membre du Comité de Direction du Groupe Ascoma.

Groupe Ascoma : le courtage à l'international

Le courtier d'assurance est l'interlocuteur unique et indépendant, mandaté par ses clients, dont il défend les intérêts auprès des compagnies d'assurances et des tiers. Le Groupe Ascoma, présent à Monaco, en Afrique, en France et au Luxembourg, en est devenu l'un des acteurs majeurs. Après plusieurs années d'activité à Paris en tant qu'avocat, Hervé Husson est revenu en Principauté au Comité de Direction du groupe familial. Explications.

MBN/ Pourriez-vous nous en dire plus sur l'historique du Groupe Ascoma ?

Hervé Husson : Les origines du groupe remontent à 1896 lorsque mon arrière arrière grand-père a créé un cabinet de courtage d'assurances à Paris. Mon grand-père, Raymond Jutheau, développa ensuite considérablement ce qui était alors le cabinet "Faugère et Jutheau" jusqu'à le hisser au premier rang des courtiers français. C'est également sous son impulsion que le groupe s'installa à Monaco en 1950 et que furent créées les premières filiales africaines, notamment au Cameroun, en Côte d'Ivoire et au Gabon.

Dans les années 90, Faugère et Jutheau fut cédé au courtier Marsh & Mac Lennan. Ma famille conserva toutefois le cabinet à Monaco, ainsi que son réseau africain que nous n'avons cessé d'entendre depuis. Le groupe prit alors le nom d'Ascoma. Aujourd'hui, le Groupe Ascoma est présent dans 25 pays et compte près de 600 collaborateurs dans le monde. Il est le courtier leader à Monaco et le premier réseau indépendant installé en Afrique subsaharienne.

MBN/ Comment le groupe est-il structuré et comment sa présence internationale est-elle organisée ?

H.H. : A Monaco, Ascoma Jutheau Husson compte aujourd'hui plus de 75 collaborateurs répartis dans différents départements spécialisés pouvant fournir tous les types d'assurances, tant pour les

particuliers que pour les entreprises : assurances dommages, pertes d'exploitation, responsabilité civile, santé, assurances vie, accidents du travail, construction, risques spéciaux etc...

Notre société holding, qui gère toutes les fonctions centrales du groupe (Direction générale, départements juridique et financier, contrôle de gestion, audit etc...) et nos filiales en Afrique, en leur apportant son expertise et son haut niveau d'assistance technique, est aussi implantée à Monaco, avec 25 personnes.

Afin de pouvoir servir nos clients dans les pays où nous ne sommes pas physiquement implantés, nous avons aussi conclu des partenariats avec les principaux groupes et réseaux mondiaux de courtage.

MBN/ Le Groupe Ascoma dispose de nombreuses extensions en Afrique. Quelle est votre stratégie de développement à moyen et long termes ?

H.H. : Le développement actuel de l'Afrique est prometteur : le continent est passé d'une croissance exogène, basée sur l'exportation des matières premières vers les économies occidentales, à une croissance endogène soutenue, avec un tissu économique solide et l'émergence d'une nouvelle classe moyenne.

Nos filiales africaines, qui interviennent dans tous les secteurs composant les économies locales (agro-industries, pétrole et gaz, énergie, transport, logistique, industrie, banques, commerces, télécommunications, construction etc...), bénéficient naturellement de leur dynamisme.

A terme, notre ambition est de compléter notre réseau africain avec de nouvelles ouvertures comme récemment au Niger, au Burkina Faso, au Mali ou en Sierra Leone, afin d'être capables de répondre directement à des besoins d'assurances sur tout le continent. D'autres projets de création de filiales sont également en cours.

Nous souhaitons également poursuivre l'amélioration des services que nous fournissons à nos clients, en renforçant le professionnalisme de nos équipes, en leur proposant de nouveaux produits et des innovations techniques.

A titre d'exemple, avec Ascoma Santé, spécialisé dans la gestion de mutuelles et de régimes d'assurances santé, nous avons récemment été les premiers sur le continent à lancer une carte biométrique qui permet l'identification du bénéficiaire grâce à une puce électronique sécurisée.

Ce système d'identification sans faille améliore la maîtrise des entreprises sur les dépenses de santé de leurs salariés.

A plus long terme, nous sommes engagés dans une

réflexion de fond pour définir une offre spécifique "Ascoma" pour couvrir les besoins de cette nouvelle classe moyenne.

MBN/ Comment s'inscrit Monaco dans cette extension et quelles évolutions y envisagez-vous ?

H.H. : Monaco est profondément inscrit dans l'ADN d'Ascoma du fait de l'ancienneté de son installation dans le pays et de l'importance des liens qu'elle a tissés au fil du temps avec les principaux acteurs économiques.

La Principauté reste aujourd'hui au cœur de notre stratégie.

Nous avons ainsi récemment créé à Monaco un nouveau département, Ascoma Private Wealth Insurance, entièrement dédié à une clientèle privée haut de gamme détentrice d'un patrimoine d'exception. Etant historiquement très axés sur les risques entreprises, nous avons souhaité renforcer nos offres pour les particuliers.

Des projets ambitieux comme la Tour Odéon ou le nouveau Sporting confirment l'attractivité de la Principauté. On voit s'y installer de nouveaux arrivants qui disposent d'un patrimoine de plus en plus vaste, extrêmement diversifié et souvent fractionné dans différents pays. Pour ce type de biens exceptionnels, il fallait créer une offre d'assurances spécifique et adaptée. Ce nouveau département constituera un de nos axes de développement pour les années à venir. ■

"La Principauté reste aujourd'hui au cœur de notre stratégie"

COURTAGE D'ASSURANCES ET DE REASSURANCES

ASSURANCES TOUTES BRANCHES
ENTREPRISES
ET **PARTICULIERS**

Vos Risques, Nos Solutions

GRUPE ASCOMA

Siège social
24, boulevard Princesse Charlotte
98000 Monaco
E-mail : info@ascoma.com

ASCOMA JUTHEAU HUSSON

24, boulevard Princesse Charlotte
98000 Monaco
Tél. : (+377) 97 97 22 22
E-mail : jutheau-husson@ascoma.com

www.ascoma.com

EUROPE

Monaco - Nice - Paris - Luxembourg

AFRIQUE et

Abidjan - Accra - Antananarivo - Bamako - Bangui - Bata - Brazzaville - Bujumbura - Casablanca - Conakry - Cotonou - Dakar - Douala - Freetown - Kigali - Kinshasa - Libreville - Lomé

OCEAN INDIEN

Lubumbashi - Malabo - Ndjaména Niamey - Nouakchott - Ouagadougou - Pointe-Noire - Port-Gentil - Yaoundé

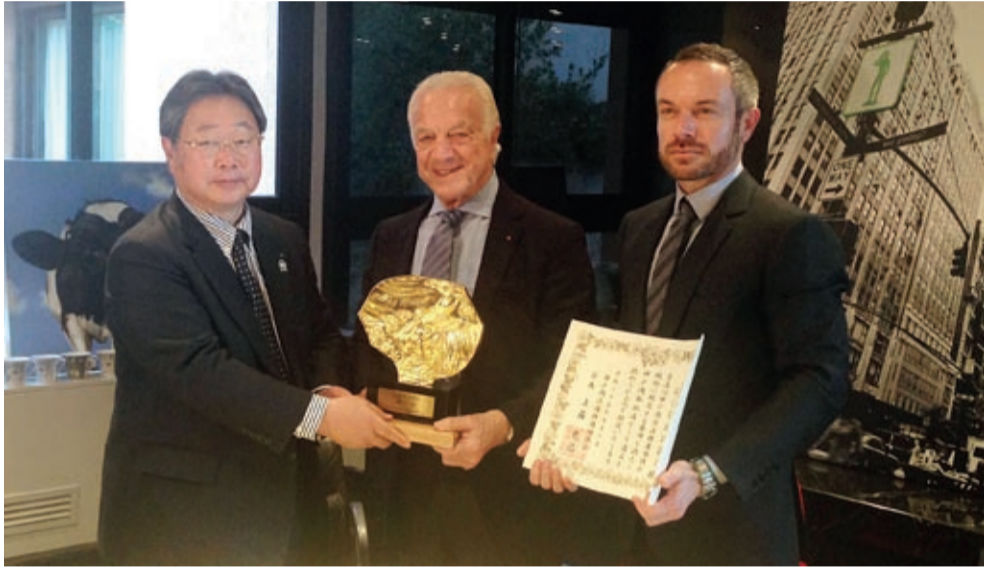
Giraudi Group : la créativité au service de la qualité

Implanté à Monaco depuis 1975, Giraudi Group emploie 250 personnes et réalise un chiffre d'affaires d'environ 400 millions d'euros au travers de six sociétés dans les domaines de l'import/export et du trading de viande, de la création et l'exploitation de concepts de restaurants, et de la mode. Pour en savoir plus, le MBN a rencontré Riccardo Giraudi, qui dirige le groupe familial tambour battant sans rien renier de sa personnalité ni de ses inspirations créatrices.



Riccardo Giraudi

© Mr. Terao association Kobe Beef



En mars, Erminio Giraudi et Riccardo Giraudi ont signé un accord exclusif avec Murakami, le producteur japonais de bœuf certifié de Kobe.

Une entreprise familiale

Né en Italie, Riccardo Giraudi a vécu à Monaco presque toute sa vie. "Après avoir obtenu en 1999 mon Bachelor en business administration à l'European Business School de Londres, je suis revenu à Monaco pour rejoindre l'entreprise familiale." Une entreprise à l'origine de taille plus modeste mais œuvrant déjà dans l'industrie de la viande en tant qu'agent et trader. "Giraudi International a été fondée par mon père, Erminio Giraudi, dans les années 60 en Italie, avant de transférer la société à Monaco en 1975. A cette époque, nous représentions des producteurs et vendions leurs produits uniquement en Italie", précise le chef d'entreprise. C'est sous son impulsion que la société s'est développée et diversifiée dans d'autres activités comme la restauration et la mode.

Un des leaders européens dans le commerce international de viande

Au fil des ans, Giraudi International s'est imposé comme un des leaders européens du marché. Son expérience en tant qu'agent et dans l'achat-vente de viande réfrigérée sans stockage a donné naissance

à la S.A.M. Giraudi Meats, spécialisée dans l'importation et le stockage physique des animaux qu'elle redistribue à ses clients (distributeurs, industriels, restaurateurs). "Sans la crédibilité acquise par Giraudi International, qui réalise un volume annuel de 90 000 tonnes, cette seconde activité, complémentaire de la première, n'aurait jamais vu le jour", assure-t-il. Une activité basée sur un positionnement novateur : "Le but n'était pas de concurrencer les importateurs misant sur la masse mais de se spécialiser dans l'importation de viande haut de gamme en provenance du monde entier." Comment ? En détectant les petits producteurs engagés, en Amérique du nord avec le Bœuf Black Angus, en Australie, ou au Japon avec le Bœuf de Kobe, l'un des must de la viande rouge. Et d'expliquer : "Le label Bœuf de Kobe exige des conditions d'élevage et d'alimentation draconiennes. Les bêtes sont bichonnées afin d'obtenir une viande succulente, avec une tendreté et un goût qui font toute la différence." Une singularité qui porte ses fruits puisque Giraudi Meats est devenu le fournisseur direct de clients européens, turcs et russes.

Développement dans la restauration

L'activité liée à la viande n'est cependant que le point de départ. Pour exprimer sa créativité, Riccardo Giraudi a inventé de nouveaux concepts de restauration, à Monaco et à l'étranger, au travers du Monaco Restaurant Group. Dédié à la viande, le Beef Bar, est né à Monaco où il est devenu une institution. Il est aussi franchisé à Moscou, Luxembourg, Mexico, et récemment Berlin. Le concept : proposer les cinq typologies de viande importées par le groupe pour les faire découvrir au travers du même mode de cuisson et des mêmes accompagnements mais avec différentes découpes. "C'est un peu comme pour le vin, il y a une éducation à faire. D'autant qu'en Europe, il n'y a pas de constance dans la viande car il y a beaucoup de races mais pas de feedlots, ces parcs d'engraissement où les animaux sont nourris de la même façon au cours des six mois précédant l'abattage, afin d'uniformiser la qualité de la viande. Ce principe prévaut aux USA et partout dans le monde, où la viande est classifiée par tendreté et par goût. Il n'est toutefois pas pratiqué en Europe où l'on classe par rendement financier". Le Beef Bar a donc misé sur la constance avec succès. Cette première extension en a appelé d'autres. Riccardo Giraudi a voulu aller plus loin dans la créativité. "A Monaco, notre but est de proposer une offre complète de restauration qui permette à la clientèle de varier les saveurs : restaurant de viande avec le Beef Bar, de poisson avec l'Avenue 31, cuisine italienne avec Mozza et la Salière, française avec le Bouchon." Prochain défi : l'ouverture en mai du premier restaurant gastronomique chinois de Monaco, le Song Qi.

Parmi ses autres projets, valeur ajoutée oblige, l'entrepreneur veut signer d'autres accords exclusifs avec des petits producteurs et développer à l'étranger un nouveau concept de restauration mettant la viande à l'honneur. Il réfléchit aussi à une formule plus démocratique ainsi qu'à une offre ultra luxe. L'idée globale est de tester les concepts à Monaco, avant de les exporter éventuellement à l'international. "La nourriture, c'est la nouvelle mode ! Il y a énormément à faire. Si on arrive à faire du branding avec de l'eau, on pourra en faire avec de la viande !"

En décembre dernier, les trophées 2013 du Club de l'Eco Monaco de Nice-Matin ont récompensé Erminio Giraudi et Riccardo Giraudi, qui ont été élus Managers de l'année.

Au-delà : la mode

Curieux et créatif, Riccardo Giraudi puise son inspiration dans ses voyages pour toujours réinterpréter sans jamais plagier.

Son principe : donner la ligne directrice du concept de base et laisser ensuite aux collaborateurs la liberté de faire leurs métiers. Il a ainsi créé trois sociétés de mode. La première, Fashion Factory, née en 2006, est spécialisée dans le déstockage et la revente au niveau mondial de grandes marques italiennes, principalement Dolce & Gabbana.

La seconde, Case Scénario, lancée en 2011, est une entreprise life style qui réalise des coques de marque pour iPhone. La troisième, Pantone Color Wear, développée en 2013, a racheté les droits de couleurs de Pantone pour la mode et vient de lancer une collection de vêtements basiques en couleurs Pantone. La clé du succès : Monaco qui fait rêver et donc qui fait vendre. Sans oublier l'accompagnement dont le groupe a bénéficié de la part des Autorités. "Nous n'aurions jamais pu faire ce que nous avons fait ailleurs qu'à Monaco." ■



GIRAUDI GROUP

Le Monte Carlo Sun - 74, bd d'Italie
98000 Monaco
Tél. +377 93 10 42 42 - giraudi@giraudi.com
www.giraudi.com

GS
GRAPHIC SERVICE
IMPRIMEUR À MONACO

IMPRIMERIE DEPUIS 1990 LABELISÉ DEPUIS 2007

FOURNISSEUR BREVETÉ DE S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN DE MONACO

9, avenue Albert II - MC 98000 Monaco
T +377 92 05 97 97 - F +377 92 05 93 91
info@gsmonaco.com - www.gsmonaco.com

ICF MONACO
INTERNATIONAL COACHING FORMATION MONACO

FORMATIONS BILINGUES Anglais / Français
COACHING ONE TO ONE ET D'ÉQUIPE
TEAM BUILDING

Carole Costa
9 avenue J.F. Kennedy - 98000 Monaco
Tél. +377 97 97 95 77 - Port. 06 17 80 54 11
www.icfmonaco.com - info@icfmonaco.mc

25% de subvention gouvernementale accordée aux entreprises monégasques membres de la F.P.M. (Plafond annuel de 4.500 €)

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ASSAINISSEMENT

SMA

Nettoyage
Enlèvement d'encombrants
Bacs roulants
Compacteurs - Caissons
Collectes sélectives
Toilettes autonomes

Curage 24h/24 et 7j/7
Astreinte tél. 06 80 86 13 76

12 avenue de Fontvieille
BP 498 - 98012 Monaco CEDEX
Tél. +377 92 05 75 16 • Fax +377 92 05 92 56
www.sma.mc • E-mail: sma@sma.mc

Nouveau règlement européen EMIR : réunion d'information le 28 avril 2014

Le nouveau règlement européen EMIR relatif aux produits dérivés de gré à gré, aux contreparties centrales et aux référentiels centraux est important pour les entreprises monégasques car il concerne l'ensemble des personnes morales intervenant sur les marchés de gré à gré.

Il comporte aussi des particularités à connaître. Tout intervenant sur les marchés de gré à gré doit par exemple obtenir un identifiant unique (LEI: Legal Entity Identifier) auprès d'un LOU (Local Operating Unit). En France, c'est l'INSEE qui en a la charge, mais elle ne couvre que les sociétés françaises, pas les entreprises monégasques.

Ces dernières devront donc obtenir leur LEI auprès des LOU d'autres pays (la liste est disponible sur le site Web : www.leiroc.org).

Pour permettre aux entreprises monégasques de décrypter toutes les subtilités de cette nouvelle réglementation, **le lundi 28 avril prochain, à 18h30, à l'hôtel Métropole Monte-Carlo**, l'Association Française des Trésoriers d'Entreprises (AFTE) organisera à Monaco une réunion sur le thème : **"Les grandes étapes de la mise en conformité à EMIR pour les entreprises non financières."**

TELIS S.A.M. reçoit le "Prix de la Meilleure Initiative UCaaS" aux Global Excellence Awards d'Alcatel-Lucent

Lors de son événement mondial Global Executive Partner Days du 11 au 13 Février 2014, à Panama City, le constructeur Alcatel-Lucent a décerné un prix Excellence Partner à l'intégrateur TELIS, faisant de cette société monégasque son "Meilleur Partenaire UCaaS."

Chaque année, Alcatel-Lucent met à l'honneur et récompense ses partenaires intégrateurs et distributeurs au niveau mondial pour leurs performances sur l'année écoulée et leur expose la stratégie de l'entreprise pour les mois à venir. En 2014, les axes de développement de l'équipementier s'orientent incontestablement vers le Cloud, les solutions de communications unifiées et la convergence.

TELIS S.A.M., intégrateur de solutions innovantes en Principauté depuis 14 ans, a reçu cette année le "Prix de la Meilleure Initiative UCaaS." Cette récompense incarne son engagement dans l'innovation, privilégiant les technologies les plus avancées et prometteuses.

C'est pourquoi elle propose, pour la première fois, sur le territoire monégasque, un ensemble de solutions hébergées dans son Data Center Green IT, permettant aux entreprises d'externaliser tout ou partie de leurs infrastructures informatique et télécom.

Ainsi, l'UCaaS (Unified Communications as a Service) permet l'externalisation d'applications, de services de communication unifiée et de collaboration. Cette technologie UCaaS fournit aux entreprises des solutions de téléphonie IP, de messagerie, de présence, de visioconférence, de mobilité, et est hébergée dans le MonacoDATACENTER, premier Data Center de nouvelle génération.

Pour la mise en place de ces solutions les plus avancées du marché, TELIS s'est dotée de la toute dernière plate-forme Open Touch de son partenaire historique Alcatel-Lucent et a lancé la première solution UCaaS de téléphonie IP en Principauté : U-Talk.

Le prix d'Excellence décerné par Alcatel-Lucent représente pour TELIS et l'ensemble de ses collaborateurs une motivation supplémentaire dans la poursuite de sa stratégie, afin de continuer à offrir aux entreprises et partenaires un service de qualité dans cette course aux technologies de l'information.

HIGH STANDARD MAG : au-delà du luxe

Lancé en décembre 2013, avec déjà trois numéros dans les kiosques et actuellement en distribution gratuite, le nouveau mensuel quadrilingue haut de gamme joue avec succès la distinction sur un marché compétitif.

HIGH STANDARD MAG, édité par la société monégasque M & C GROUP, a été créé en collaboration avec l'agence de communication COM & PRO International et AMP MONACO (Agence Monaco presse), dirigées par Maria BOLOGNA.

Son positionnement est unique : totalement quadrilingue (français, anglais, italien et russe), ce mensuel cross-media joue de la complémentarité papier-vidéo, au travers des QR Codes, ces petits carrés graphiques lisibles par un smartphone qui font le lien entre les articles rédigés et des compléments vidéo-interview accessibles en ligne.

Cette revue internationale veut mettre en avant tous les talents, les innovations, avec les actions des entrepreneurs et des produits uniques, des

intellectuels et des artistes, de tous ceux qui innove et créent la culture unique de la Principauté, mais aussi de la France, de l'Italie et 'worldwide'. Vladimiro BIZZOCCHI, Responsable marketing, résume : "C'est un journal horizontal, qui offre une compréhension de l'actualité du monde au-delà du luxe."

HIGH STANDARD MAG est également accessible en ligne (www.highstandard-mag.com) et est déjà distribué sur Monaco, la Côte d'Azur, Rome, Milan, Lugano et Berlin, et vise un développement dans les principales capitales européennes.

Retour sur la conférence sur "Le Nouveau Contrat Modèle de Vente Internationale" - ICC

Le 12 décembre dernier, au Novotel Monte-Carlo, la Chambre de Développement Economique de Monaco organisait un événement sur le thème : "Le Nouveau Contrat Modèle de Vente Internationale" - ICC, en partenariat avec le Club CIC International, en présence d'une trentaine d'acteurs économiques.

Au programme : une conférence animée par Christoph Martin Radtke*, Avocat-associé du cabinet Lamy & Associé, spécialisé en droit du commerce international, arbitrage international, droit français et allemand des affaires, et co-auteur des Contrats Modèles de la Chambre de Commerce Internationale (ICC) sur "Le Nouveau Contrat Modèle de Vente Internationale" - ICC.

Complément des Incoterms, ce nouveau Contrat Modèle a pour objectif de faciliter la tâche des opérateurs du commerce international en apportant des réponses claires, complètes et équilibrées aux principales questions pratiques et juridiques qui se posent lors d'opérations internationales. D'utilisation simple et sûre, cet outil sécurise juridiquement la rédaction des contrats de vente internationale de produits manufacturés.

Pour plus d'informations, contacter la CDE/ ICC Monaco au +377 97 98 68 68

*En plus de son rôle dans le comité de rédaction des Incoterms® 2010 et de ce Contrat Modèle, Christoph Martin Radtke est Président de la Commission "Droit et Pratiques du commerce international" d'ICC France.

MONACO BUSINESS NEWS

Directeur de la publication : Philippe Ortelli

Rédaction : Sophie Bonhomme, Carole Quazzolo, Philippe Gouillou, Romain Marguet

FÉDÉRATION PATRONALE MONÉGASQUE

"Le Coronado"
20, avenue de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92 - Fax (+377) 92 05 20 04
info@federation-patronale.mc
www.federation-patronale.mc

Édition et publicité

épi COMMUNICATION

BP 632 - 98013 Monaco Cedex
Tél. (+377) 97 97 60 00 - Fax (+377) 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Impression : Graphic Service
Dépôt légal : 2^e trimestre 2014



Audi
Vorsprung durch Technik



Engagement #6 :

Savoir que les professionnels sont aussi des particuliers.

Audi Fleet Solutions met à votre disposition des conseillers présents chez 100 % des Distributeurs Audi. Ces professionnels vous proposeront les solutions les plus adaptées pour le financement et l'équipement de votre véhicule, proches des problématiques de votre entreprise ils vous accompagneront au quotidien.

Retrouvez l'ensemble de nos engagements sur Audi.fr/fleet

Audi A5 Sportback Business line 2.0 TDI 150 ch, à partir de 482 € TTC/mois*

| Équipement | Efficacité | Économie |
|------------|--|--------------------------|
| Xénon plus | 119 gr de CO ₂ /km en cycle mixte | 4,5 L/100 km cycle mixte |

Audi Fleet Solutions. We delight your business.**

**Faire avancer votre entreprise.

Offre de financement en crédit réservé aux entreprises pour une Audi A5 Sportback Business line 2.0 TDI 150 ch BVM à prix de 38 465 € TTC avec options Peinture argent glacier métallisé (915 € TTC) et Jantes en aluminium coulé en 17" à 10 branches, Audi exclusive, dimension 6,51 x 18 (1 330 € TTC), tarif au 01/01/2014. Exemple avec un apport de 7 593 € et un montant financé égal à 30 769 €, 36 mensualités de 482 € + une dernière mensualité de 17 900 €. Coût total du crédit : 4 486,34 €, TEG fixe : 5,9. Offre valable du 01/04/2014 au 31/03/2015 chez votre distributeur Audi SAMDA SAM à Monaco, sous réserve d'acceptation du dossier par CCL Compagnie Générale de Location d'Équipements, SA au capital de 58 606 156 euros - 69, avenue de Flandre 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex - SIREN 303 236 186 - RCS Roubaix-Tourcoing. 01 h08 assurances facultatives. Au terme des 36 premiers mois SAMDA SAM s'engage à vous racheter votre véhicule - si vous le souhaitez - pour le montant de la dernière mensualité (selon les conditions de l'engagement de reprise). Publicité diffusée par le concessionnaire en qualité d'intermédiaire de crédit, à titre non exclusif, de CCL.

Audi recommande Castrol Edge Professional. Vorsprung durch Technik = L'avance par la technologie. Cycle mixte (l/100 km) : 4,5. Rejets de CO₂ mixte (g/km) : 119.



Groupe Segond Automobiles

Groupe Segond Automobiles
15 Boulevard Charles III - 98000 MONACO
Tél. 00377.97.98.67.67 - www.audimonaco.com



Entreprise



Pour vos cadres et non cadres, contactez-moi pour une solution personnalisée

PIERRE BRIÈRE
Agent Général
pierre.briere@mma.fr
36, boulevard des Moulins - 98000 Monaco

**COMPLÉMENTAIRE SANTÉ & PRÉVOYANCE GROUPE
HOMME CLE & ACCIDENT DU TRAVAIL
INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE
RETRAITE ENTREPRISE**

Tél. +377 93 10 51 93

www.epi.mc

La Chambre Monégasque des NT se fait l'écho du projet SeaOrbiter

Invité par la Chambre, le 20 février, l'architecte océanographe Jacques Rougerie a présenté le projet SeaOrbiter devant une quarantaine d'entrepreneurs. Si le rêve devient réalité, ce vaisseau scientifique partira de Monaco en 2016.

Convié pour parler de l'implication de la Fondation du Prince Albert II de Monaco dans ce projet, son Vice-président et Administrateur S.E.M. Bernard Fautrier a mis en exergue les raisons de se préoccuper des océans : "Ils ont un rôle crucial dans la régulation du climat. Réservoir de biodiversité et source d'alimentation, ils sont vitaux pour la survie de l'espèce humaine. Ils sont aussi une vaste source potentielle d'énergie renouvelable".

Pour Jacques Rougerie : "Les océans sont au cœur du fonctionnement de notre planète mais sont paradoxalement très méconnus". Ce géant vertical de 550 tonnes et 58 mètres de hauteur aura donc pour mission de devenir une plateforme d'observation des océans (jusqu'à 6000 mètres de profondeur), 24 h/24, sur de longues périodes. Objectif : apprendre à gérer durablement leurs énormes ressources et potentialités (médicaments, nourritures, énergies).

Pour réaliser ce projet, il s'appuie sur un consortium d'entreprises internationales. "Nous avons 70% du budget. Le but est de le boucler d'ici fin 2014 pour lancer la construction à Saint-Nazaire, pendant un an et demi". Puis, le vaisseau sera amené à Monaco pour sa mise à l'eau au printemps 2016. Sa première mission, d'un an, s'effectuera à travers le bassin méditerranéen, avant d'entamer une odyssée de huit ans, avec escales, au fil du Gulf Stream. Et de rappeler ses liens avec Monaco. "S.A.S. le Prince Souverain est le Président d'honneur de la Fondation Jacques Rougerie qui porte SeaOrbiter. La Fondation du Prince Albert II de Monaco et le Musée Océanographique soutiennent le projet SeaOrbiter. Faire partir le vaisseau de Monaco était une évidence." Y associer des partenaires monégasques en est une autre. "Nous cherchons des partenaires industriels monégasques qui participeraient à l'aventure et valoriseraient leur savoir-faire à l'international".



WIMA 2014

La Chambre Monégasque des NT a aussi renouvelé son partenariat avec WIMA MONACO NFC & PROXIMITY SOLUTIONS, dont l'édition 2014 se déroulera du 22 au 24 avril, au Grimaldi Forum. Cette année encore, ses membres bénéficieront de tarifs préférentiels de 30%.

A l'écoute du marché, WIMA MONACO a fait évoluer son concept pour l'élargir au-delà de la technologie NFC aux solutions mobiles complémentaires (QR code, Bluetooth, ...) et au cloud computing.

De plus, cette année, WIMA MONACO hébergera l'événement Celtic-Plus et ses projets de recherche européens (Smart Cities, Internet of Things, ...) avec un hall d'exposition commun : l'occasion de créer des synergies.

Pour plus d'information : www.wima.mc
ou contactez Karen Casero
k.casero@wima.mc - Tél. +377 93 10 40 56

Le SMAV : un syndicat patronal dynamique au service de la destination Monaco

Avec ses branches "réceptifs" et "revendeurs", le Syndicat Monégasque des Agences de Voyages (SMAV), qui rassemble vingt membres, poursuit son développement au service de l'attractivité de Monaco.

Sa force, c'est sa représentativité puisque toutes les agences de voyages de la place sont membres. Comme le souligne la Présidente Corinne Bertani : "Cette exhaustivité nous a notamment permis de tisser des liens privilégiés avec la Direction du Tourisme et des Congrès, plus particulièrement avec Guillaume Rose, son Directeur, et Sandrine Camia, la Directrice du Convention Bureau". Une collaboration active qui se concrétise par la participation des agences réceptives du SMAV à des salons professionnels dans le monde entier et à l'élaboration des programmes Eductours visant à mieux faire connaître et vivre la destination Monaco.

Le SMAV réceptif rassemble les dix acteurs du domaine présents à Monaco autour d'une charte de qualité et de déontologie stricte. Mise à jour fin 2013 et obligatoire, elle garantit un haut niveau d'engagement aux clients, fournisseurs et salariés.

Le SMAV réceptif participe aussi aux réunions biennuelles du Comité Supérieur du Tourisme qui regroupe, sous l'égide de S.E.M. le Ministre d'Etat, les principaux acteurs du tourisme.

Côté revendeurs, cette branche du SMAV réunit dix agences monégasques. Confrontés à la concurrence du Web, ces professionnels reconnus ont su s'adapter pour proposer plus de services : assistance et suivi personnalisés, conseils sur les formalités. "De plus en plus, les clients exigent un niveau de service que les agences savent offrir et qui fait toute la différence".

Actualités du SYCOM

Le 19 février, le SYCOM a accueilli Pierre Médecin, Président Délégué de la S.A.M. MONACO BRANDS, qui est intervenu sur : "La protection et la valorisation des marques de prestige et d'exception Monaco et Monte-Carlo : un enjeu pour l'attractivité de la Principauté". L'occasion de mieux comprendre le fonctionnement et le rôle de MONACO BRANDS, et de faire le point sur les projets du SYCOM.

MONACO BRANDS : au-delà des appellations, les marques

Protéger, valoriser, surveiller : tels sont les trois mots d'ordre de MONACO BRANDS, société anonyme monégasque dans laquelle l'Etat est actionnaire majoritaire, et dont la mission est de contrôler la bonne utilisation des marques "Monaco" et "Monte-Carlo" (avec ou sans tiret, et en un seul mot). Objectif : maîtriser l'image du pays. Ces marques à fort potentiel ont été déposées à Monaco et dans 21 pays, pour 12 classes de propriété intellectuelle. Même si dans certains Etats, les législations nationales ne sont pas synchrones, ce qui complexifie parfois la mission de MONACO BRANDS. Au-delà, la société dialogue avec tous ceux qui souhaitent utiliser ces marques pour lancer de nouveaux produits, gère les contentieux, les marques palatines, effectue les dépôts et renouvellements des marques à Monaco et à l'international. Pour ce faire, elle collabore avec des cabinets juridiques et des avocats (Monaco et France). Elle fait aussi appel à un Agent de licence et à un Agent de communication. Une juriste interne coordonne l'ensemble des actions.

Projets du SYCOM

Le Président et son Bureau ont fait un état des lieux des projets. Le label SYCOM, qui permettra aux membres utilisateurs de valoriser chacun de leurs produits ou prestations d'origine monégasque, est en cours de dépôt. L'agenda officiel du SYCOM se substituera quant à lui à la traditionnelle brochure et sera diffusé en juin aux entreprises, aux autorités et aux médias.

Assemblée Générale Ordinaire du SMENI

Fin janvier, le Syndicat Monégasque des Entreprises de Négoce International (SMENI) se réunissait en Assemblée Générale à l'Hôtel Méridien.

Outre le bilan annuel du syndicat et l'évocation d'actions futures, les membres ont accueilli deux intervenants, la société d'assurance-crédit Euler Hermes et la BPCA.

Euler Hermes est venue présenter la situation au niveau mondial de l'assurance-crédit et des risques pays en concluant sur les perspectives d'évolution de certaines zones géographiques qui intéressent plus particulièrement les membres du SMENI qui sont actifs dans de nombreux pays.

La BPCA, a quant à elle, présenté son Service International, puis a fait un focus sur les garanties internationales, les crédits documentaires, les opérations de marchés, et la couverture du risque de change.

Des discussions très intéressantes qui ont ensuite laissé place à un déjeuner convivial en présence de M. Stéphane Valeri, Conseiller de Gouvernement pour les Affaires sociales et la santé, venu échanger avec les entreprises sur des sujets de préoccupation et d'actualité divers.

Nouveau Bureau du SMENI :

| | |
|------------|-----------------------|
| Président | Gilles Lenzlinger |
| Trésorier | Paolo Belardi |
| Secrétaire | Vincenzo Guglieri |
| Conseiller | Jean-Pierre Deschamps |
| Conseiller | Emmanuel Durand |
| Conseiller | Leonardo Magni |

DCmonaco DATACENTER

LE DATACENTER GREEN IT À MONACO DE NOUVELLE GÉNÉRATION

SÉCURITÉ



- > HÉBERGEMENT DE VOS DONNÉES EN PRINCIPAUTÉ <
- > BATIMENT HAUTEMENT SÉCURISÉ 7/24/365 <
- > ACCÈS BIOMÉTRIQUE & BADGE PRIVATIF <

HAUTE DISPONIBILITÉ



- > EQUIPE D'EXPERTS TECHNIQUES DÉDIÉE AVEC GTR 4H 24/7 INCLUS <
- > MAINTIEN EN CONDITION OPÉRATIONNELLE PAR NOS ÉQUIPES <

GREEN



- > PANNEAUX SOLAIRES & REFROIDISSEMENT À L'EAU DE MER <
- > HOMOLOGATION «CODE OF CONDUCT» <
- > COURANT DE TYPE EDENERGIE - SMEG <

Tél. : +377 97 70 20 08 - contact@monacodatacenter.com
www.monacodatacenter.com

Suivez nos actualités...



PROTECSUD



Service d'installation
et de maintenance des extincteurs
(référentiel I4 - NF 285)

Extincteurs - R.I.A.
Désenfumage - BAES
Signalétique - Plans de sécurité
Formation incendie
Détection incendie
Location Événementiel
Atelier de dénaturation

Le Castel
9, avenue Crovetto Frères
98000 Monaco
Tél. +377 92 05 28 90
Fax +377 92 05 72 80
maurice.delclaud@fs.utc.com

Taux et plafonds des cotisations aux Caisses Monégasques et aux Organismes Sociaux

Données arrêtées au 10 avril 2014

| | Employeur | Salarié | Plafonds mensuels ⁽¹⁾ |
|--|-----------|---------|----------------------------------|
| Caisse de Compensation des Services Sociaux | 15,30 % | – | 8 050 € |
| Office de la Médecine du Travail | 0,25 % | – | idem |
| Caisse de Garantie des Créances des Salariés | 0,05 % | – | idem |
| Caisse Autonome des Retraites | 7,88 % | 6,55 % | 4 482 € |
| Retraite Complémentaire NON CADRES | | | |
| (ARRCO) Tranche 1 | 4,58 % | 3,05 % | 1 à 3 129 € |
| Tranche 2 | 12,08 % | 8,05 % | 3 129 à 9 387 € |
| Retraite Complémentaire CADRES | | | |
| (AGIRC) Tranche A | 4,58 % | 3,05 % | 1 à 3 129 € |
| Tranche B (taux minimum) | 12,68 % | 7,75 % | 3 129 à 12 516 € |
| Tranche C (taux minimum) | 12,68 % | 7,75 % | 12 516 à 25 032 € |

Tranche C : la répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20%.
De 20% à 20,43%, la répartition est de 0,29% à la charge du salarié et 0,14% à la charge de l'employeur.

| | Employeur | Salarié | Plafonds mensuels ⁽¹⁾ |
|---|-----------|---------|----------------------------------|
| GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽²⁾ | 41,13 € | 25,13 € | – |
| AMSF/AGFF non cadres | | | |
| Tranche 1 | 1,20 % | 0,80 % | 1 à 3 129 € |
| Tranche 2 | 1,30 % | 0,90 % | 3 129 à 9 387 € |
| AMSF/AGFF cadres | | | |
| Tranche 1 | 1,20 % | 0,80 % | 1 à 3 129 € |
| Tranche 2 | 1,30 % | 0,90 % | 3 129 à 9 387 € |
| Assurance chômage (collectée par les CSM depuis janvier 2011) | 4,00 % | 2,40 % | 1 à 12 516 € |
| Contribution Exceptionnelle et Temporaire | 0,22 % | 0,13 % | jusqu'à 25 032 € |
| APEC | 0,036 % | 0,024 % | 1 à 12 516 € |

(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale française, au 1^{er} octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.
(2) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.

– Indice de Référence des Loyers au 4^{ème} trimestre 2013 : 124,83
– Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages (00E) - Mars 2014 : 128,20

ATTENTION :
Pour les cotisations de retraite complémentaire, nous vous conseillons de bien vérifier le taux applicable à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.

Notre expérience à votre service

- Déménagements internationaux
International removal
- Garde meuble
Storage facilities
- Emballage
Packing services
- Archivage
Archives services
- Douane
Customs
- Transports internationaux
Internationals Transports

smt
Société Monégasque de Transports

www.smt.mc

"Le Lumigean" 2 boulevard Charles III BP 306 - 98006 Monaco Cedex
Tel : 377 93 30 64 42 / Fax : 377 93 15 99 58 - Email : office@smt.mc

telis

SOLUTIONS TÉLÉCOMS INNOVANTES

- Informatique
- Téléphonie IP
- Supervision
- Infogérance
- Vidéosurveillance
- Multimédia
- Datacenter
- Réseaux
- Courant fort
Courant faible

Un seul interlocuteur pour tous vos systèmes de communication

- Secteur Public
- Finance
- Hôtellerie et Palaces
- Santé
- Entreprise

Le George V - 14 av. de Grande Bretagne - MC98000 MONACO
Tél. : +377 97 70 20 00 - Fax : +377 97 70 20 10
info@telis.mc - www.telis.mc

Suivez nos actualités...
f t y r

Alcatel-Lucent IBM Business Partner resodia