

MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

JUILLET 2015 > NUMÉRO 52

PRIX : 2 €



FEDEM

L'ÉDITORIAL
DU
PRÉSIDENT

Philippe Ortelli

Anticiper, s'adapter, entreprendre

Nos économies modernes subissent de plein fouet les conséquences de deux facteurs de natures différentes : la pression de la norme, et l'évolution des comportements qui s'appuient sur les nouvelles technologies de l'information, de la communication et de la localisation.

Si Monaco n'est pas touchée pour le moment par une "ubérisation" de son modèle économique et de sa société, il va pourtant falloir accompagner un inexorable mouvement, l'anticiper et s'adapter.

Anticiper le caractère normatif de certaines régulations supranationales, avec une avancée sereine dans d'indispensables négociations avec l'Union Européenne, c'est le rôle qu'assument avec conscience et responsabilité les autorités exécutives de notre Pays.

Pour le reste, la vivacité de notre économie et la santé de nos entreprises passent par une adaptation au monde qui nous entoure, et par une anticipation perpétuelle des nouveaux process et de la nouvelle donne mondiale induite par l'arrivée massive des nouvelles technologies dans la vie quotidienne. Le monde s'est rétréci à la fois par les transports pour les marchandises, mais aussi pour toutes les productions intellectuelles qui peuvent être réalisées ailleurs et délivrées instantanément à Monaco par l'Internet.

Si Monaco n'est pas à la traîne, il lui faudra être à la pointe et pour cela la FEDEM continuera d'accompagner le mouvement. Les entreprises de Monaco et leurs dirigeants peuvent compter sur notre organisation pour défendre leurs intérêts dans ce nouveau prisme économique, politique, social et technologique. Pour cela, les dossiers qui nous attendent sont nombreux : télétravail, droit des données numériques, attractivité, pour ne citer que ceux-là.

Mais aussi circulation, accès à Monaco pour les travailleurs extérieurs, manque de bureaux et de logements d'actifs, ces autres sujets seront au cœur de la rentrée 2015.

Au service de chacune et chacun d'entre vous, vos instances sont à la tâche, méritant l'implication de toutes les entreprises pour préserver et développer encore ensemble ce qui fait partie de la notion d'attractivité monégasque : la vitalité de sa vie économique et sociale, associée à un système institutionnel stable, la sécurité, le climat et la localisation unique au monde de notre pays.

Le Président
Philippe Ortelli

DOSSIER

QUEL AVENIR POUR L'EMPLOI À MONACO ?



Photo: D. Dupuy

Si, d'année en année, les chiffres globaux sont positifs (+2% par an), les situations différentes selon les secteurs ? Quels sont ceux qui ont du mal à recruter ? Quels sont les métiers tendus ? Pour le savoir, nous avons rencontré des chefs d'entreprise sur les difficultés qu'ils rencontrent, ainsi que Sophie Vincent, Directeur-Adjoint

du Travail, qui nous donne les derniers chiffres et nous explique les règles relatives à l'embauchage en Principauté. Pour aller plus loin, le MBN s'est intéressé au premier site emploi de Monaco, et a également interrogé le prospectiviste Michel Godet sur sa vision de l'évolution du marché de l'emploi.

Suite page suivante ->

CAHIER JURIDIQUE

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Ce cahier juridique définit le licenciement économique et en explique la procédure, à travers l'évolution de la jurisprudence...

> Lire en p. 7

LE BILLET ÉCO

DEMAIN SERA LOGICIEL

Nous vivons une opportunité unique : le transfert de valeur vers le logiciel va révolutionner les dominances économiques. Comment faire pour que la Principauté puisse en bénéficier ?

> Lire en p. 5

LA FEDEM VOUS INFORME

INFORMATION SUR LE 14 JUILLET ET LE 3 SEPTEMBRE

Savez-vous que le 14 juillet et le 3 septembre ne sont pas des jours fériés en Principauté ?

> Lire en p. 12



Interview de Sophie Vincent

Directeur-Adjoint du Travail

MBN/ Pour commencer, pouvez-vous nous communiquer quelques chiffres sur le volume de demandes d'embauches traitées annuellement par votre service : quel en est le total ? Quel est le pourcentage de CDI ? De CDD ? D'intérim ? De stages d'été ? Combien de demandes n'aboutissent pas à une embauche ?

Sophie Vincent : On entend par "demande d'embauche" les demandes concernant les nouveaux recrutements, mais également celles ayant trait à des modifications ou des renouvellements de permis de travail. Dans ce cadre, mon service a traité 45 769 embauches en 2014, tous types confondus. Ces enregistrements correspondaient pour 47 % à des contrats à durée déterminée, pour 34 % à du CDI, et pour 19 % à de l'intérim.

À noter également une importante saisonnalité dans les recrutements, les mois forts étant ceux liés à la saison touristique (avril à septembre).

Au niveau des offres d'emploi, ce sont 24 738 propositions d'emploi qui ont été enregistrées pour l'année 2014, pour tous types de contrats confondus, y compris saisonniers ou de très courte durée, avec une hausse de 1,30 % par rapport à l'exercice antérieur.

MBN/ Constatez-vous une inadéquation entre les profils des candidats et les demandes d'embauche : certains secteurs apparaissent-ils sur ou sous représentés ?

S.V. : Le Service de l'Emploi a enregistré 24 738 offres d'emploi sur l'année 2014. Or, 26 % de ces offres n'ont pas été pourvues. Ces offres restent "insatisfaites" pour plusieurs raisons : l'employeur peut décider de différer ou d'annuler le recrutement à cause de difficultés économiques ou conjoncturelles par exemple. Toutefois, un certain nombre d'offres

ne sont pas pourvues car l'employeur a du mal à trouver les compétences recherchées. On sait donc qu'il y a des métiers dits "en tension", pour lesquels l'offre est supérieure à la demande et ce malgré le nombre croissant de demandeurs d'emploi.

C'est le cas notamment des métiers liés à l'aide à la personne et au médico-social (aide-soignant par exemple), de certains métiers de la restauration (en cuisine principalement), des métiers très techniques du bâtiment, ou encore de ceux liés à la comptabilité ou à des postes qui exigent certaines compétences très spécifiques, en informatique notamment.

MBN/ La loi n° 629 réglemente les conditions d'embauche et de licenciement en Principauté, dont notamment les règles de priorité à l'embauche. Comment se traduit-elle concrètement ? Comment vous assurez-vous de son respect ?

S.V. : Mon Service analyse quotidiennement les candidatures présentées par les employeurs au regard de celles que nous proposons aux employeurs par rapport aux offres d'emploi déposées. Le respect de la priorité d'emploi est non seulement notre première mission, mais surtout notre principale préoccupation car nous considérons que nous avons une obligation de moyens envers nos demandeurs d'emploi, qui comptent sur notre travail pour trouver ou retrouver un emploi en Principauté. Ainsi, tous les jours, nous sommes amenés à demander des informations complémentaires sur les compétences des candidats non-prioritaires, que nous mettons en parallèle avec celles des candidats gérés par mon Service. Et tous les jours nous refusons des candidatures non prioritaires si elles ne sont pas justifiées.

MBN/ Pensez-vous que ce dispositif est bien compris et bien intégré par les recruteurs ? Quel est le pourcentage de refus d'embauche pour non-respect des règles de priorité ?

S.V. : Très sincèrement, hormis quelques exceptions, je reste persuadée que cette réglementation est tout à fait intégrée et comprise par nos employeurs. Un employeur cherche avant toute chose à recruter du personnel compétent. Et s'il trouve sur place ce dernier, cela lui évite également un certain nombre de problèmes, comme par exemple le déménagement du futur collaborateur, son logement dans la région ou encore des problématiques d'adaptation, de transports etc... Il est également assuré d'une plus grande stabilité du salarié dans l'entreprise. La grande majorité des employeurs que je rencontre au quotidien, et notamment les nouveaux arrivants, ne sont en rien choqués par cette notion de priorité d'emploi, qui d'ailleurs n'est pas une exception mais est pratiquée dans bon nombre de pays étrangers. Nous n'éditons pas de pourcentage de refus d'embauche, car cette notion n'est et ne doit pas devenir affaire de statistiques. Ce qui est important pour nous en revanche, c'est de quantifier le placement des demandeurs d'emploi prioritaires, preuve que les employeurs peuvent trouver leur candidat auprès

de notre Service et que ce dispositif n'est pas un frein au recrutement, mais peut être un vrai atout. Ainsi, le nombre de placements a connu une hausse de 10,53 % en 2014 par rapport à l'année 2013.

MBN / Quel est l'impact de l'inscription au Service de l'Emploi des salariés licenciés dans le cadre des plans sociaux et résidant hors des communes limitrophes ?

S.V. : Cette mesure dérogatoire et sociale, qui consiste effectivement à inscrire et gérer, au Service de l'Emploi, des salariés licenciés dans le cadre d'un plan collectif à caractère économique, et ce, quel que soit leur lieu de domicile, a été souhaité par le Gouvernement Princier, car il paraissait inconcevable de ne pas aider des personnes ayant travaillé de longues années en Principauté à y poursuivre leur carrière. Cela a démontré l'attachement de notre Gouvernement à maintenir et protéger ses salariés, qui contribuent à la bonne santé de notre économie monégasque. Cette mesure va tout à fait dans l'esprit de travail du Service de l'Emploi. Aussi, même si effectivement elle impacte et alourdit notre charge de travail, nous nous y sommes attachés avec beaucoup d'entrain. Nous participons aujourd'hui, au sein des entreprises concernées, à bon nombre de réunions d'information et de commissions de suivi des reclassements des salariés licenciés. Nous les suivons et les assistons dans leur démarche auprès de Pôle Emploi, nous leur proposons des ateliers de techniques de recherche d'emploi, des formations collectives etc...

Comme vous l'aurez compris, il ne s'agit pas d'un simple affichage mais véritablement d'une nouvelle mission : le Département des Affaires Sociales et de la Santé a d'ailleurs soutenu notre demande de créer un poste supplémentaire en début d'année, au sein de la cellule placement, pour gérer spécifiquement cette catégorie de demandeurs d'emploi qui représente aujourd'hui environ une centaine d'inscrits.

MBN/ Plus généralement, selon vous, quelles sont les forces et les faiblesses du marché de l'emploi à Monaco ?

S.V. : Les forces de notre marché demeurent la variété et la diversification de ses activités, un niveau de rémunération et de prestations sociales plus élevé que celui de nos voisins, un cadre de travail agréable. C'est un marché dynamique, qui continue de créer des emplois et qui a une orientation internationale.

En dépit des difficultés quotidiennes d'accès qui pourront se résoudre en partie grâce au télétravail, il n'y a que des avantages à venir travailler en Principauté !

Prudence tout de même à garder cette diversité d'emplois, de compétences et de métiers, pour que ce marché reste accessible aux personnes locales.

MBN/ Quel message souhaiteriez-vous faire passer aux recruteurs ?

S.V. : Il est important que les recruteurs perçoivent mon Service comme un partenaire, et non pas comme une "Administration-sanction". Récemment, le Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé, Stéphane VALERI, a organisé une réunion entre les dirigeants de la FEDEM et mon Service, pour que nous puissions dialoguer et dépasser les éventuelles incompréhensions.

Nous avons la volonté d'être et de rester un service de proximité, accessible pour évoquer tous sujets ayant trait au recrutement et aux permis de travail, y compris les cas particuliers ou les recrutements sensibles.

Ce Service peut également aujourd'hui apporter une réelle aide et un vrai support aux recruteurs, tant dans leurs diverses démarches liées à l'emploi que dans leurs recherches de personnel. Qu'ils n'hésitent pas à nous contacter. ■



Témoignage de Catherine Pastor

MI Monaco, agence d'intérim et cabinet de recrutement implanté à Monaco depuis 1980, gère de 850 à 1200 paies chaque mois, ce qui en fait l'un des premiers employeurs privés de la Principauté. Catherine Pastor, Administrateur Délégué, synthétise les évolutions qu'elle a pu constater ces dernières années.

Elle a notamment remarqué une stagnation du niveau de salaire, surtout dans les secteurs du bâtiment et de la banque, et pour les postes de comptabilité, ainsi qu'une très faible proportion de cadres en dehors justement de ces deux secteurs. Elle a aussi noté une hausse du nombre de candidats, alors qu'une expérience préalable à Monaco est maintenant presque systématiquement exigée. Ces évolutions divergent cependant selon les secteurs.

Le plus impacté a été le tertiaire qui a connu une très forte baisse depuis 2012 : "L'intérimaire tertiaire a quasiment disparu, l'intérim y est utilisé en tant que

CME
COMPAGNIE MONEGASQUE D'EXCURSIONS

A Monaco et où vous voulez !

Location d'autocars haut de gamme avec chauffeur / Luxury bus rental with driver
Gestion et organisation logistique pour les déplacements de groupes / Logistical organization and management for group tours
Mais aussi ligne régulière directe Nice-Monaco-Milan / But also regular direct service Nice-Monaco-Milan

Renseignements : tél. +377 97 97 30 43 ou sur : www.cmabus.com

PROTECSUD

à UTC BIS

MAURICE DELCLAUD
Responsable d'agence
Responsable IEM.APSAD

Avec plus de 20 ans d'expérience, PROTECSUD apporte à ses clients les solutions Pour maîtriser le risque d'incendie à chacun de ses stades.

Plaquette de Prestations et Produits gratuite sur simple demande.

PRÉVENTION - EXTINCTION - EVACUATION - INNOVATION

Certifié APSAD - NF Service - 14-NF285 - Extincteurs - R.I.A. - Désenfumage - Blocs secours - Colonnes
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

pré-embauche". Les profils en hausse y sont ceux d'assistants personnels, de spécialistes compliance dans le secteur bancaire, et de comptables. Au niveau des salaires, elle constate que les assistants de direction sont bien valorisés, à l'opposé des comptables qui ne bénéficient pas de leur rareté.

Le secteur du bâtiment, qui représente 70 % de son activité, est quant à lui stable, avec des pics comme le chantier de la Tour Odéon qui vient de se terminer. "Nous savons déjà que ce secteur va redémarrer en 2016", précise-t-elle.

Le secteur industriel, quant à lui, ne montre pas les signes de sa disparition régulièrement annoncée, et est resté stable cette année, après une décennie de forte baisse.

Plus globalement, Catherine Pastor remarque que la souplesse du droit social monégasque explique pour beaucoup le succès économique du pays : "cet équilibre entre l'économique et le social a montré son efficacité, comparativement à la rigueur qui existe dans le pays voisin." Elle déplore cependant une baisse du dynamisme, qui n'est pas liée à la crise, et craint un effritement du socle économique de la Principauté. "Monaco doit rester attractif pour les salariés", insiste-t-elle, avant de conclure : "Il ne faut pas faire perdre son âme à la Principauté, ne pas oublier ceux à qui elle doit ce qu'elle est aujourd'hui".



Témoignage de Riccardo Giraudi

Présent à Monaco depuis 1975, le Groupe Giraudi y emploie 250 personnes dans trois branches distinctes : le commerce de viande, la restauration et le lifestyle. Riccardo Giraudi, qui dirige le groupe familial, remarque une forte disparité entre ces trois activités.

Tout d'abord, il ne rencontre pas de difficulté de recrutement pour le trading de viande, où le turnover est faible et le bassin d'emploi des Alpes-Maritimes suffisamment important pour y répondre, non plus que pour le lifestyle, secteur où de nombreuses personnes veulent travailler. En revanche, le recrutement en restauration lui apparaît de plus en plus ardu, au point que le groupe a dû mettre en place une offre spécifique.

La raison en est d'abord économique : il est difficile de faire venir des employés à Monaco et sur la Côte d'Azur où le coût de la vie est très élevé relativement aux salaires que peut proposer la restauration où la masse salariale ne peut dépasser 35% du chiffre d'affaires. Aussi le Groupe Giraudi a mis en place un programme de logement pour ses employés, à proximité, voire à Monaco pour les spécialistes étrangers. "La question du logement devient de plus en plus indispensable et les employeurs vont devoir y répondre", insiste-t-il.

Riccardo Giraudi regrette également le désintéressement des jeunes pour les métiers de service : "Ils se placent de plus en plus dans une vision de gestion de carrière et ne veulent plus faire de compromis pour travailler dans le service."

Pour l'avenir, l'entrepreneur constate que le changement d'image de Monaco permet d'attirer de nombreuses entreprises, ce qui signifie que les métiers de bureau vont continuer de recruter. Or, ces nouveaux employés auront besoin de services pour les satisfaire : il faudra bien que les restaurants puissent répondre à leurs envies, et pour cela ils devront eux aussi recruter.



Témoignage de Vincent Palmaro

Créée en 1962, la société monégasque Emone propose des prestations de nettoyage, de remise en état après rénovation, et de traitement de sols, tant dans les secteurs tertiaire, industriel, hôtelier qu'événementiel. Pour ce faire, elle emploie plus d'une centaine de personnes en Principauté, essentiellement des agents d'entretien, dont environ 75 % sont embauchés en CDI.

Vincent Palmaro, son Vice-président délégué et Administrateur, indique ne pas rencontrer de difficulté particulière pour recruter du personnel et évoque un turn over très faible, certains salariés travaillant dans l'entreprise depuis quinze ans, voire plus.

Au-delà, depuis quelques années, l'entrepreneur observe une certaine amélioration des compétences techniques parmi les agents d'entretien qui viennent de nombreux pays du monde. "Emone s'attache à améliorer le niveau de notre langue, en particulier pour ceux qui ont des difficultés importantes".

Plus généralement, Vincent Palmaro constate que le délai qui permet d'embaucher un salarié en Principauté est relativement important. "L'offre d'emploi doit être déclarée par l'employeur au Service de l'Emploi qui adresse ensuite à ce dernier le ou les éventuels candidats prioritaires à l'embauche. La procédure administrative à suivre est longue, même si nous en comprenons la nécessité. Pour les CDD, une procédure comparable si possible à celle des intérimaires serait préférable", indique-t-il.



Témoignage de Ivor Alex

Ivor Alex a créé à Monaco le cabinet de recrutement de cadres Norman Alex il y a 18 ans. Depuis, il s'est implanté à Londres, Paris, Genève, et Miami, ce qui lui offre une vision comparative du marché de l'emploi.

Le chef d'entreprise décrit Monaco comme "une oasis dans le désert" : un micromarché, stable, voire en expansion récemment, qui contraste avec la situation de crise des pays voisins. Il explique que la Principauté offre beaucoup de points positifs, et notamment une administration accessible et ouverte aux entreprises. Aussi, son cabinet monégasque a connu une forte croissance ces trois dernières années, et la pression à la baisse des salaires, conséquence de la

baisse des marges et des charges patronales élevées, a été moins marquée à Monaco qu'en Suisse.

"Tout n'est cependant pas parfait", ajoute Ivor Alex qui distingue trois points à améliorer.

Tout d'abord, les délais de création d'entreprises sont toujours trop longs comparativement à ce qui est possible dans des marchés directement concurrents, comme Singapour.

Ensuite, les talents locaux pour ses besoins très particuliers sont rares, alors même qu'il est difficile d'obtenir des permis de travail pour des compétences nouvelles. Solution : "Il faut ouvrir les métiers protégés et supprimer la préférence nationale".

Enfin, le coût de l'immobilier est le frein le plus important au développement : même des cadres financiers à haut niveau salarial sont rebutés par les niveaux actuels des loyers et surtout les risques d'augmentation brutale en fin de bail. Ivor Alex appelle de ses vœux un nouvel équilibre entre les propriétaires et les locataires.

Pour l'avenir, il considère que la Principauté devrait se développer en tant qu'incubateur afin de devenir un leader en technologies. "Les investisseurs sont déjà là et ils sont prêts à s'impliquer, Monaco doit attirer les créatifs et les inventeurs", préconise-t-il.



Témoignage de Evelyne Deverduin

Créée en 1998, Monte-Carlo Accueil est une agence monégasque spécialisée dans la mise à disposition de personnel événementiel. La société emploie trois personnes à temps plein et gère deux cent cinquante profils d'hôtes et hôtesse, mannequins, guides et chauffeurs.

Evelyne Deverduin, sa cofondatrice avec Muriel Bouillon, constate que le métier exige de plus en plus de compétences, notamment linguistiques : "Un excellent anglais courant est un minimum, la maîtrise d'un autre langage est le plus souvent demandée". Mais ce n'est pas tout

SOMMAIRE

DOSSIER

Quel avenir pour l'emploi à Monaco ?

p. 1 à 4

LE BILLET ÉCO

Demain sera logiciel

p. 5

INTERVIEWS

Les Rouge et Blanc pensent aussi Business et Entreprises

p. 6

ALGIZ Security : la sécurité à Monaco et dans le monde entier

p. 11

CAHIER JURIDIQUE

Le licenciement économique

p. 7 à 10

LA FEDEM VOUS INFORME

p. 12 à 13

VIE SYNDICALE

p. 14 à 15

INDICES SOCIAUX

p. 16

puisque selon la dirigeante, il faut un an pour acquérir l'expérience et l'autonomie nécessaires pour être vraiment efficace.

"Les demandes des clients nous parviennent souvent le jour même, du matin pour l'après-midi, voire pour l'heure. Aussi, nous n'avons pas le temps matériel de gérer les demandes préalables auprès du Service de l'Emploi", précise-t-elle. Comment fait-elle alors ? "Toutes les personnes figurant dans le carnet d'adresses de Monte-Carlo Accueil disposent d'un permis de travail monégasque de trois ans renouvelable, ce qui permet de les embaucher à la demande", explique-t-elle.

En termes de recrutement, sauf pour les périodes très chargées avec beaucoup d'événements simultanés, Monte-Carlo Accueil ne rencontre pas de difficultés majeures pour trouver du personnel de bon niveau. Evelyne Deverduin signale toutefois un manque de russophones disposant des autorisations requises pour travailler en Principauté.

Pour entretenir son carnet d'adresses, Monte-Carlo Accueil est en recrutement permanent et utilise beaucoup Facebook pour attirer les candidatures. Reste ensuite à constituer les dossiers d'embauche. C'est là qu'Evelyne Deverduin appelle de ses vœux le développement de la dématérialisation : "Nos relations avec le Service de l'Emploi sont excellentes, mais tous les échanges se font encore au travers du papier alors qu'Internet faciliterait le travail de tous et éviterait d'avoir à se déplacer systématiquement".

MMA Entreprise

QUATREM ASSOCIÉS ENTREPRISES

Pour vos cadres et vos 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

EMPLOI-MONACO : Le premier site d'emploi de la Principauté

Créé en 2001 par notre collaborateur Philippe Guillou, Emploi-Monaco, site gratuit entièrement privé, a permis des milliers de recrutements.

MBN/ Quel volume d'annonces représente le site ?

Philippe Guillou : Le site Emploi-Monaco publie actuellement plusieurs centaines d'annonces chaque mois, en comptant les rediffusions, très majoritairement des offres d'emploi. En termes de consultations, le site dépasse généralement les 200 000 pages affichées par mois, il est un des plus visités de la Principauté.

MBN/ Qui peut y publier une annonce ?

P.G. : Il faut distinguer les deux types d'annonces. Pour les candidatures, sont acceptées les annonces de recherche d'emploi salarié des personnes ayant déjà travaillé à Monaco, ou résidant à Monaco, en limitrophe ou à l'Est des Alpes-Maritimes, ou à la frontière italienne. Pour les offres, ne sont publiées que celles d'emploi salarié à Monaco. En proposant une offre, le recruteur s'engage à avoir suivi les règles d'embauchage en vigueur à Monaco, dont la déclaration préalable au Service de l'Emploi.

MBN/ Un site web est-il un bon support de recrutement ?

P.G. : Oui, mais cela dépend à la fois du ciblage et du succès du site. Emploi-Monaco est très bien positionné sur ces deux critères, c'est ce qui en fait un support particulièrement efficace. Les échos reçus sont positifs et j'ai même remarqué que de nombreux recruteurs sont d'anciens candidats qui avaient trouvé leur emploi actuel grâce au site.

MBN/ Comment est financé le site ?

P.G. : Le site est gratuit depuis sa création il y a 14 ans, pour les recruteurs comme pour les candidats. Seule la section "Premium", mise en avant en haut de la page d'accueil, est payante. C'est donc la publicité qui finance les frais de location de serveur, la maintenance et les développements. Le plus souvent il s'agit de publicités automatiques au travers de Google AdSense, mais le très fort nombre de visites et le ciblage précis du site en font un support de publicité unique et puissant qui intéresse de plus en plus d'entreprises voulant se faire connaître des actifs de la région.

MBN/ Quelles évolutions préparez-vous ?

P.G. : Une nouvelle version du site, la cinquième, a déjà été mise en ligne en février. Elle offre notamment aux annonceurs un plus grand contrôle sur l'apparence de leurs annonces. L'objectif désormais est d'augmenter le nombre d'offres publiées en élargissant la gamme : trop peu d'offres de cadres y sont actuellement proposées, au grand regret de nombreux candidats de valeur de la région. Les entreprises monégasques gagneraient énormément à utiliser un site aussi visité pour détecter et attirer les compétences dont elles ont besoin dans leur développement. ■

Lien : www.emploi-monaco.com
Twitter : @emploimonaco



Interview de Michel Godet

Michel Godet est membre de l'Académie des technologies et créateur du Cercle des Entrepreneurs du Futur www.lapropective.fr.

Prospectiviste reconnu et spécialiste des questions liées à l'emploi, il a bien voulu commenter la situation socio-économique monégasque actuelle et aborder l'impact prévisible des évolutions technologiques sur l'emploi. Son dernier livre : "Libérez l'emploi" vient de sortir en Poche aux éditions Odile Jacob 2015.

MBN/ Certains pays montrent un taux de chômage beaucoup plus faible que d'autres, comment l'expliquez-vous ?

Michel Godet : La réalité des pays à chômage faible nous permet de découvrir plusieurs clés essentielles. Tout d'abord, l'insertion précoce des jeunes et l'emploi tardif des seniors sont favorables à l'emploi, ainsi que le temps partiel, qui est un véritable antidote du chômage. C'est l'activité qui crée la richesse et donc l'emploi : il faut donc travailler plus pour travailler tous. Le partage du travail fait partie des exceptions françaises qui expliquent son recul depuis trente ans par rapport à l'Allemagne et son rattrapage par le Royaume-Uni. De même, le salaire élevé n'est pas l'ennemi de l'emploi : il n'y a pas de SMIC en Suisse et le salaire moyen est trois fois plus élevé qu'en France avec un taux de chômage de 3,5%, et le chômage est d'autant plus faible que les étrangers actifs sont plus nombreux. C'est le cas en Suisse comme à Monaco. La réduction des inégalités par les transferts sociaux apparaît être aussi un atout pour la performance économique, car trop d'inégalités visibles nuisent à la cohésion sociale.

MBN/ Ces critères expliquent-ils les fortes différences entre la situation de Monaco et de la France ?

M.G. : Il y a vingt ans, je dénonçais une France scindée en quatre groupes : celle qui rame, celle qui brame, celle qui se pâme et celle du drame. Depuis rien n'a changé, avec le même constat de permanence du côté des barrières à l'emploi, que ce soit le coût du travail en raison des charges et d'un code du travail qui dissuade d'embaucher ou les illusions sur le partage du travail. Cet immobilisme des partenaires sociaux explique grandement la situation actuellement bloquée de la France : il y a des syndicats sans syndiqués qui vivent sur le dos de fonds publics plus ou moins détournés comme ceux de la formation professionnelle. C'est bien ce que dénonce régulièrement la Cour des Comptes. Monaco en souffre aussi puisque régulièrement les transports publics sont arrêtés au grand dam des

travailleurs frontaliers qui ne demandent que la liberté de se déplacer. La Principauté pourrait intervenir en développant ses propres dispositifs sur le réseau de transport français, voire des ferries.

À côté, la Principauté de Monaco surprend par son dynamisme entrepreneurial concentré sur seulement 2 km², qui la met au niveau de pays comme l'Allemagne, la Suisse ou encore l'Autriche qui bénéficient aussi de taux de chômage faibles. Monaco se doit donc d'analyser le modèle français pour éviter ses écueils avec leurs conséquences qui sont de plus en plus visibles. Pour maintenir son attractivité et continuer à se développer, la Principauté devra néanmoins rester attrayante pour les salariés, afin de disposer du personnel qualifié nécessaire au maintien d'une économie diversifiée. Or, pour y parvenir, il lui faudra résoudre les problèmes de transports, d'accès à la Principauté, et proposer des solutions en matière de logements pour les actifs ni trop onéreux ni trop éloignés.

MBN/ À plus long terme, pensez-vous que le développement de l'intelligence artificielle constituera une menace pour l'emploi ou permettra-t-il au contraire la création de nouvelles opportunités ?

M.G. : Jusqu'ici, ceux qui ont annoncé la fin du travail et de l'emploi se sont largement trompés. En France par exemple, l'emploi total a massivement augmenté ces quarante dernières années (+ 3,5 millions) et a surtout profité aux femmes dans les services. En effet, la chute des emplois industriels a toujours été plus que compensée par la création d'emplois tertiaires et la théorie du déversement chère à Alfred Sauvy s'est avérée exacte. Naturellement, la création d'emploi est sensible aux fluctuations de croissance et le chômage augmente d'autant plus vite en période de récession que l'augmentation de la population active est soutenue.

À l'opposé, la machine ne fait pas le chômage, ses facteurs étant plus endogènes qu'exogènes. La vraie question est celle de l'adaptation à son époque et à ses mutations : ceux qui n'y parviendront pas disparaîtront. On le voit par exemple avec les taxis : leur puissance en tant que lobby ne les protégera pas des conséquences des évolutions de la technologie et des besoins des clients.


Pour conclure, je ne crois pas à une destruction massive de l'emploi mais plutôt à des transformations de certains métiers et à une nécessaire adaptation. Les nouvelles technologies et les machines détruiront certaines formes d'emplois mais en créant d'autres. Certains seront menacés, mais d'autres seront valorisés, comme les métiers manuels. Il y a un changement dans la chaîne des valeurs. Il faut jouer le jeu avec les nouvelles technologies, et ne pas chercher à aller à contre-courant. Comme l'a dit Joseph Schumpeter, il n'y a pas de création sans destruction ! ■

Le modèle social libéral en vigueur en Principauté a permis d'y développer un marché de l'emploi dynamique qui continue de croître. Les évolutions technologiques vont cependant provoquer de profondes mutations, et la question de l'attractivité est au coeur des interrogations de nos interviewés. L'adaptation des entreprises sera nécessaire pour poursuivre la croissance, aussi le maintien d'un environnement socio-économique favorable apparaît plus que jamais crucial.



MONACO INFORMATIQUE


SERVICE




PLUG N'WORK

VOTRE SOLUTION
INFORMATIQUE
PLUS ÉCONOMIQUE

Web, infrastructure, e-commerce...
Les experts Monaco Informatique Service mutualisent leurs talents pour vous proposer une solution informatique sur mesure.
Conseil, Délégation et Intégration à Monaco pour Monaco.



15, rue Honoré Labande ■ Les Gémeaux ■ 98000 Monaco
Tél. : +(377) 97 97 30 20
contact@monacoinformatiqueservice.mc
www.monacoinformatiqueservice.com



www.idbox-monaco.com

Demain sera logiciel

La concurrence ne se situe pas toujours entre des entreprises qui se battent pour un marché, mais parfois au niveau du marché en lui-même : on parle alors de "concurrence monopolistique". Par exemple, Google bénéficie d'un quasi-monopole sur le marché des moteurs de recherche, lequel est en concurrence avec le marché des réseaux sociaux, qui lui est quasi monopolisé par Facebook.

Winner takes all

Le terme "monopole" est bien sûr inapproprié : aucune force publique n'oblige quiconque à utiliser Google ou Facebook plutôt que leurs concurrents. Mais une entreprise ayant acquis une "position dominante" sur un marché pourra généralement la conserver pendant longtemps, et cela grâce à deux facteurs qui se complètent.

Le premier est purement technique et entièrement dû à l'évolution technologique : la dématérialisation permet un coût de reproduction quasiment nul, seul le coût de création peut être important. Une fois un logiciel développé, une chanson ou un film enregistré, la copie sera quasiment gratuite : le premier à avoir inventé un produit à coût marginal faible bénéficie d'un avantage décisif sur ses imitateurs. En conséquence, les marchés se sont multipliés, au point que la concurrence monopolistique est devenue une caractéristique fondamentale des économies modernes.

Se soumettre rend heureux

Le deuxième facteur est psychologique : c'est la tendance humaine à la conformité, qui est tellement puissante que la concurrence monopolistique devrait être la norme, pas l'exception. Les études de psychologie sociale ont montré que l'immense majorité des humains est prête à se soumettre au dominant, au point souvent d'être capable d'aller jusqu'à torturer et tuer un inconnu si un puissant le demande (comme dans la célèbre étude de Stanley Milgram illustrée par le film *... comme Icare*). Or, la majorité en elle-même est perçue comme une puissance dominante : en 1955, Solomon Asch avait montré que les deux tiers de la population sont prêts à remettre en cause leurs perceptions directes pour se soumettre à une opinion majoritaire divergente. Et ce n'est pas à contrecœur, au contraire : Campbell-Meiklejohn et al. (2010) ont trouvé que cette

soumission à l'avis de la majorité active les zones de récompense du cerveau. De plus, cette tendance à la conformité est renforcée par ce que les psychologues appellent "Effet de simple répétition" : le plaisir de se souvenir fait que plus un produit est vu, donc mémorisé, plus il sera apprécié (Fang et al., 2007), un simple matraquage publicitaire suffit.

Le résultat est visible : plus les gens sont libres de faire ce qu'ils souhaitent, plus ils souhaitent faire exactement comme leurs voisins ; plus ils ont de choix de produits, plus ils choisissent les mêmes que les autres. Le succès entretient le succès : le plus important coût d'entrée sur un marché n'est plus l'investissement de fabrication, mais l'acquisition de la masse critique de clients qui enclenchera cette rétroaction positive. C'est pourquoi les marketeurs utilisent de plus en plus des déclencheurs psychologiques pour atteindre cette marche : le nombre de clients est devenu la première valeur, avant même le chiffre d'affaires et le bénéfice.

Ubérisation : le logiciel va manger le monde

Cette forte prime au premier n'implique cependant pas que les leaders actuels resteront inamovibles : l'évolution technologique ne fait pas que multiplier les possibilités de nouveaux marchés, elle permet surtout de réinventer tous les produits existants et donc de redéfinir les marchés. En 2011, Marc Andreessen, l'auteur du premier navigateur Internet de l'histoire, avait annoncé que "le logiciel va manger le monde". Il ne s'agit là que de la poursuite d'un mouvement déjà commencé avec les premiers ordinateurs, mais qui s'accélère et s'étend. Philippe Silberzahn, professeur d'entrepreneuriat, en donne l'exemple du secteur du GSM, qui n'avait pas été capable de comprendre, même encore plusieurs mois après le lancement de l'iPhone en 2007, "que le téléphone mobile est devenu un ordinateur qu'on met dans une poche". Comme remarqué dans le dernier Billet Eco (MBN 51), le secteur automobile se trouve actuellement dans la même situation : bientôt nous nous déplacerons dans des ordinateurs qui nous transportent.

Nous sommes en effet au tout début d'une révolution qui va renverser tous les secteurs : la valeur est transférée du matériel au logiciel. C'est déjà le cas dans le transport, où l'application Uber a fait s'effondrer la valeur des licences de taxis, au point que la presse appelle "ubérisation" la transformation de l'économie provoquée par ce transfert. Ce sera demain aussi le cas dans le bâtiment, où les imprimantes 3D vont révolutionner les méthodes de construction et transférer la valeur dans leurs programmes, en faisant disparaître de nombreux métiers intermédiaires. Dans tous les secteurs et pour toutes les activités, des créatifs vont inventer de nouvelles manières de faire les choses en y intégrant du logiciel et en accaparant la valeur. Ce transfert massif redistribuera durablement les cartes et de plus



Skitterphoto, Groningen, The Netherlands. Licence CCO (Public Domain)

en plus de monopoles locaux vont être remplacés par de nouvelles multinationales qui domineront le monde et feront la richesse de leurs pays d'origine. Or nous avons déjà montré (MBN 45) que, dans cette grande redistribution, l'effet de superlinéarité privilégiera les cités déjà créatives.

L'effet cliquet

Certains engrenages d'horlogerie sont équipés d'un mécanisme, appelé "cliquet" ou "rochet", qui n'autorise le mouvement que dans un sens. En génétique, l'image du rochet est utilisée pour illustrer le cumul des mutations d'une génération à l'autre, sans qu'aucune deuxième chance ne soit offerte aux organismes. En économie, les innovations disruptives ont le même effet : en créant de nouveaux marchés elles autorisent de nouvelles positions monopolistiques qui renversent les dominances si complètement qu'aucun retour en arrière n'est possible. Il y a un avant, et il y a un après.

Comme indiqué dans les Billets Eco précédents, Monaco a tous les atouts pour attirer ceux qui inventeront ce nouveau monde et feront la fortune de la Principauté pour les décennies à venir. Il y a urgence : le cliquet est enclenché, nul ne peut revenir en arrière.

Philippe Guilloù

PS : Le Billet Eco du MBN 51 annonçait que Monaco devra s'adapter prochainement à la révolution des véhicules autonomes. Singapour commence déjà : en association avec le MIT, son Gouvernement lance cet été un test à grande échelle de taxis sans chauffeur (Citylab, 25 juin 2015).

Références : Asch (1955, doi:10.1038/scientificamerican1155-31); Campbell-Meiklejohn et al., (2010, doi:10.1016/j.cub.2010.04.055); Fang, Singh & Ahluwalia (2007, doi:10.1086/513050); Milgram (1963, doi:10.1037/h0040525); "I... comme Icare" (Henri Verneuil, 1979); philippesilberzahn.com (15 juin 2015); Billets Eco des Monaco Business News (MBN) 45 et 51; Lettres Neuromonaco 44, 51, 54 et 59.

GORDON S. BLAIR

LAW OFFICES

Un cabinet international partenaire du développement

- Fiscalité des sociétés ●
- Fusions et acquisitions ●
- Restructurations ●
- Développement international ●
- Prix de transfert ●
- Contrôle et contentieux fiscaux ●
- Statuts des actionnaires et dirigeants ●

CONSEILLER

ENTREPRISES

ACCOMPAGNER

PILOTER

Contact :
Gilbert Delacour

3 rue Louis Aurégia BP 449 ● MC 98011 Monaco Cedex
Tel. +377 93 25 85 25 ● Fax +377 93 25 79 58

www.gordonblair.com
info@gordonblair.com

TRAVAIL TEMPORAIRE - CONSEIL EN RECRUTEMENT



DEPUIS PLUS DE 30 ANS
nous sommes partenaires des plus
grandes enseignes dans les secteurs

**Bâtiment, Bancaire, Informatique, Télécom,
Nouvelles Technologies, Shipping, Tourisme,
Hôtellerie, Restauration.**

www.mimonaco.mc
20, avenue de Fontvieille - 98000 Monaco - tél. +377 92 05 28 11

Les Rouge et Blanc pensent aussi Business et Entreprises

À la veille d'une nouvelle saison pleine de promesses, le Vice-Président de l'AS Monaco, Vadim Vasilyev, membre correspondant de la FEDEM, a choisi le *Monaco Business News* pour livrer son regard sur les relations entre le Club de la Principauté et le monde de l'entreprise.



MBN/ Monsieur Vasilyev, vous êtes à la tête de l'AS Monaco dont le Président est Monsieur Rybolovlev et vous avez adhéré à la FEDEM en tant que membre correspondant, pour quelles raisons?

Vadim Vasilyev : Tout d'abord, je voudrais remercier la FEDEM et le *Monaco Business News* de me donner la possibilité de m'exprimer dans ses colonnes.

Nous avons voulu que l'AS Monaco devienne membre de la FEDEM car même si la nature de notre activité est un peu particulière, le Club est une société privée, avec de nombreuses infrastructures, de nombreux salariés, dont certains ont une mission un peu spéciale, celle de remporter des rencontres de football professionnel.

Le Club doit pouvoir être au contact de toutes les organisations professionnelles de la Principauté au premier rang desquelles la FEDEM.



© AS MONACO

MBN/ L'AS Monaco n'est pas une entreprise comme une autre, ne vous sentez-vous pas isolé des relations entreprises traditionnelles à Monaco?

V.V.: Nous avons été perçus trop longtemps comme une organisation un peu satellisée, loin des réalités de l'économie monégasque et des interactions avec les entreprises de Monaco.

Et notre participation en tant que membre correspondant à la FEDEM est un signal pour dire aussi aux dirigeants de la Principauté qu'il y a de belles choses à faire ensemble pour des développements marketing ou toute autre implication intelligente.

Nous avons un rôle un peu à part dans le business monégasque mais nous souhaitons être proches de entreprises de Monaco.

MBN/ Pour vous rapprocher des entreprises monégasques avez-vous des projets ou des actions déjà en cours?

V.V.: Nous cherchons tout d'abord sans cesse à améliorer la qualité de nos offres et de toute la partie hospitalité. Le football, c'est une formidable opportunité de networking et de marketing relationnel par la fidélisation et la prospection.

J'ai demandé à mes équipes de réfléchir à un programme qui permettra aux entreprises de pouvoir suivre de près l'actualité de l'AS Monaco, de se réunir régulièrement sans pour autant être un des sponsors ou l'un des nombreux fournisseurs officiels de l'AS Monaco.

C'est une démarche qui me tient à cœur car nous voulons faire participer les forces vives de la Principauté à notre projet et leur permettre, de près ou de loin, d'être associées à l'un des plus forts vecteurs de communication rouge et blanc en France, en Europe et dans le monde. ■

Notre expérience à votre service



- Déménagements internationaux
International removal
- Garde meuble
Storage facilities
- Emballage
Packing services



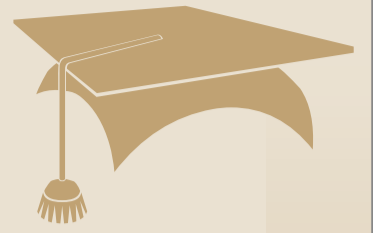
- Archivage
Archives services
- Douane
Customs
- Transports internationaux
Internationals Transports

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

15 ans d'expertise
dans les télécoms, l'informatique, le réseau

SÉCURITÉ	RÉSEAUX	TÉLÉPHONIE IP	COURANT FAIBLE
COMMUNICATION UNIFIÉE	SUPERVISION	INFORMATIQUE	DATACENTER



LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Après avoir établi que le contrat comprend l'exécution d'un travail, sous l'autorité et au profit de l'entreprise, contre rémunération, et indiqué que le salarié s'engage temporairement à exécuter un travail, la loi n° 729 du 16 mars 1963 a confirmé pour chacune des parties le droit de rompre le contrat de travail, sous réserve du respect de règles minimales, le tout sous le contrôle du juge. Le 27 juillet 1968, le législateur a posé le principe d'une indemnisation légale du salarié quand c'est son employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail. Il a gradué le montant de l'indemnité, selon la gravité de la cause du licenciement, en créant deux indemnités, l'une de congédiement, l'autre de licenciement...

Plusieurs motifs peuvent conduire à se séparer d'un salarié. Certains sont totalement inhérents à la personne même du salarié, comme nous avons pu le voir dans nos notes précédentes, d'autres, au contraire, sont extérieurs à ce dernier et touchent l'emploi qu'il occupe. Parmi les causes non personnelles de licenciement, certaines circonstances peuvent conduire un employeur à se séparer d'un ou plusieurs salariés pour un motif économique.

Nous aborderons dans cette note le licenciement économique individuel et puis un peu plus tard, dans notre édition n° 53, le licenciement économique collectif.

I. LA DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Contrairement à la France, qui a défini très précisément le licenciement pour motif économique dans son article L-1233-3 du Code du travail, comme étant celui prononcé pour "un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives **notamment** à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques"; (le juge français admettant également comme motif économique la réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité ainsi que la cessation d'activité lorsque celle-ci ne résulte pas d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'entreprise), à Monaco, il n'y a aucune définition légale du licenciement économique. Le législateur n'a pas fixé les conditions de validité de celui-ci et n'a jamais exigé que la suppression de poste du salarié fasse suite à des difficultés économiques, des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Il a encore moins exigé que ces difficultés économiques ou financières soient tellement importantes que la situation totale de l'entreprise soit obérée ou que la réorganisation opérée soit indispensable à la survie de l'entreprise.

Toutefois, l'observation du licenciement économique par l'ordre judiciaire permet de retenir des critères évolutifs posés par la jurisprudence :

➤ **Les tribunaux ont toujours reconnu que le licenciement économique comporte un élément incontournable majeur : "le motif économique est celui qui est non inhérent à la personne du salarié, c'est-à-dire qui est étranger au salarié, à sa personne comme à ses qualités".**

Le juge vérifie la réalité et la validité du motif du licenciement invoqué par l'employeur et il examine si le motif économique est bien la cause exacte du licenciement.

De nombreux jugements et arrêts des tribunaux monégasques viennent illustrer cette condition première. Il s'agit de :

• **Tribunal du travail, 21 décembre 2000, T.S. c/ M.C. – C. :** Il a été jugé qu' : "Il ressort en revanche indiscutablement de la combinaison de l'attestation de M.P., de la lettre de dénonciation du solde de tout compte adressée le 16 janvier 1999 à M.C. et enfin des écritures de cette dernière, que le licenciement qualifié d'économique, notifié à T.S. masque en réalité un licenciement disciplinaire, visant à sanctionner

le refus par ce salarié de se rendre en dehors de ses horaires de travail au domicile de son employeur pour y effectuer, semble-t-il à titre bénévole, pour le compte personnel de celui-ci, divers travaux d'entretien et de peinture." Le tribunal a considéré que le licenciement n'était pas justifié par un motif valable et a jugé que : "En usant ainsi d'un faux motif M.C. (l'employeur) a fait un usage abusif du droit qui lui est reconnu par la loi de mettre unilatéralement un terme au contrat de travail de T.S."

• **Tribunal du travail, 18 décembre 2003, C.T. c/ SAM S. :** "En invoquant à l'encontre de C.T. un motif de nature économique dont elle n'a établi ni la réalité, ni la validité afin de dissimuler l'existence de la véritable raison de son licenciement, laquelle résidait manifestement dans les arrêts de travail successifs prescrits à cette salariée, la SAM S. a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture..."

• **Tribunal du travail, 30 septembre 2004, N-T. D. c/ SAM A.** a jugé que : "les reproches tenant au caractère intolérable de son comportement formulés par la SAM A. à l'encontre de N-T. D. dans trois correspondances en date des 7 novembre 2002, 11 et 13 décembre 2002, dont l'une constituait un avertissement en bonne et due forme, et surtout la menace adressée à deux reprises à cette dernière en des termes très explicites de voir son poste supprimé si elle ne modifiait pas son attitude, dans les délais d'un mois puis de 8 jours qui lui avaient été successivement impartis à cet effet, démontrent que le licenciement de N-T. D., sous le couvert d'un prétendu motif économique, repose en réalité sur des griefs inhérents à sa personne."

➤ **Par ailleurs, les tribunaux à Monaco ont énoncé que le licenciement économique doit résulter d'une suppression d'emploi ou d'une transformation d'emploi du salarié.**

Par transformation d'emploi, il faudrait comprendre que celui-ci n'est pas à proprement parlé supprimé, mais doit connaître des évolutions, impliquant la prise en charge de tâches différentes ou l'acquisition de nouvelles compétences (du fait par exemple de l'informatisation de l'entreprise, à laquelle le salarié ne peut s'adapter).

S'agissant de la suppression de poste, celle-ci doit être effective et il peut s'agir d'une suppression de poste pure et simple, mais aussi de la répartition des tâches réalisées par le salarié entre les autres salariés de l'entreprise. En revanche, n'est pas fondé sur une cause économique, le licenciement d'un salarié dont l'intégralité des tâches est

reprise par son remplaçant ou bien le licenciement d'un salarié dont seulement quelques tâches ont été supprimées...

❖ **La suppression de poste doit être effective :**

Avant de prouver l'effectivité de la suppression de poste, il faut tout d'abord démontrer la nécessité de cette suppression qui doit être dûment justifiée. Une fois démontrée cette nécessité de rompre le contrat, le juge va rechercher si le poste a été effectivement supprimé. Pour cela, il va se baser sur le registre d'entrées et sorties du personnel qui, comme l'a très bien rappelé le Tribunal du travail : "revêt un caractère incontestable" et non sur les simples allégations de l'employeur.

• **Ainsi, le Tribunal du travail, le 30 septembre 2004, a jugé, dans un dossier N-T. D. c/ SAM A.,** que : "À défaut d'avoir produit aux débats le seul document revêtant un caractère incontestable à savoir le registre d'entrées et sorties du personnel, la SAM A. ne justifie pas avoir effectivement procédé à la suppression du poste occupé par N-T.D., la seule pièce produite à cet effet (note de service du 28 mars 2003) s'avérant dénuée de toute force probante."

➔ Il peut aussi arriver que le registre des entrées et sorties du personnel, qui atteste qu'il n'y a pas eu remplacement du salarié licencié, produit en instance ne suffise pas pour autant à lui seul à caractériser la suppression de poste du salarié licencié qui peut au contraire être infirmée par d'autres éléments de preuve. **Ainsi, le Tribunal du travail a été amené à juger, le 28 septembre 2000, D.B. c/ SAM W.,** que "le salarié avait pu démontrer que son poste n'avait pas été supprimé mais qu'il en avait seulement été évincé au profit d'une personne..." même si la société W. n'a pas entendu donner à ce nouveau collaborateur le statut de salarié, il ressortait suffisamment de certaines pièces produites aux débats par le demandeur qu'il en avait bien le titre puisque même s'il était certes associé à un cabinet de consultants, et rémunéré en tant que tel au moyen d'honoraires, "ce dernier n'exerçait pas à l'évidence qu'une simple mission d'études comptables et de réorganisation".

❖ **Il peut arriver que le poste du salarié licencié n'ait pas été pourvu postérieurement à son congédiement, mais qu'un poste quasiment similaire (mais qui ne comporte pas le même intitulé), qui correspondait en tout point aux compétences et aux aptitudes du salarié licencié, soit créé peu de temps à peine après le licenciement du salarié. ●●●**

... Le licenciement économique (suite)

Voir en ce sens, le jugement du Tribunal du travail, du 27 septembre 2001, dans une affaire opposant F.T. c/ G.V.

Enfin, en l'absence de production du registre des entrées et sorties du personnel, le tribunal a la possibilité de se baser sur d'autres pièces versées par les parties pour établir qu'il y a, ou qu'il n'y a pas, suppression du poste du salarié licencié.

• Ainsi, il a été jugé par le Tribunal du travail, le 18 décembre 2003, dans une affaire opposant C.T. c/ SAM S. que : "En l'absence de registre des entrées et sorties du personnel le tribunal examine toutes les pièces versées par l'employeur. Dans ce cas d'espèce, le tribunal s'est basé sur les documents versés aux débats par la salariée, à savoir : les attestations établies par C.T., la note de service émanant de la SAM S. présentant les différents responsables constituant l'encadrement de cette société, le procès-verbal de la réunion du 10 septembre 2001, le procès-verbal de la réunion d'information et de consultation des délégués du personnel en vue d'un projet de plan de licenciement collectif, établissant au contraire que cette dernière a été aussitôt remplacée dans son emploi..."

❖ Le tribunal peut juger que la suppression de poste n'est pas du tout justifiée ou bien aussi qu'elle n'est justifiée que pour certaines tâches. Il a été jugé, le 21 mars 2013, dans une affaire S.A.L. c/ SAM I., que : "Si la suppression de poste de la demanderesse en rapport avec l'arrêt des activités asiatiques peut être considérée comme légitime sur un plan économique, le tribunal ne peut pas estimer que la suppression intégrale du poste de la salariée (par la suppression de ses autres missions dont l'importance en terme de temps de travail n'est au demeurant pas établie) était justifiée par des difficultés financières ou la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise..."

❖ ... Mais la suppression de poste ne signifie pas toujours disparition des tâches :

• Le Tribunal de première instance, le 2 février 1989, T. c/ SAM A.S., a jugé que : "L'employeur qui reste maître de prendre les mesures qu'il estime utiles et nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise, a considéré que le volume ou la nature des achats, en relation avec la nette diminution des activités de la société, ne justifiaient plus le maintien de l'emploi désormais occupé, au sein du service achat, par P. seul, dont les tâches pouvaient être accomplies en sus de leurs attributions antérieures, par d'autres salariés de l'entreprise. Attendu que cette décision en ce qu'elle repose sur une appréciation de l'employeur liée à des considérations économiques réelles et incontestées ayant conduit la SAM A.S. à se défaire des deux tiers des effectifs, n'est pas critiquable en droit." Voir aussi en ce sens, Tribunal du travail, le 3 novembre 2005, dans un dossier Y.K. c/ SAM L. et le Tribunal du travail a jugé, le 2 novembre 2006, dans une affaire opposant G.V. à SAM U.

➤ Quel événement doit être à l'origine de la suppression d'emploi ou de la transformation d'emploi ?

L'hypothèse des difficultés économiques constitue la situation type la plus fréquemment invoquée à l'origine d'un licenciement économique. Toutefois, ce n'est pas la seule, comme le démontrent de nombreux jugements et arrêts à Monaco. (Ainsi dans l'affaire F.T. c/ G.V., le Tribunal du travail a jugé, le 27 septembre 2001, que : "Constitue un licenciement pour motif économique, la rupture du contrat de travail effectuée pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression d'emploi consécutive notamment à des difficultés économiques et financières.")

• Cependant, comme l'a très bien relevé le Tribunal du travail, le 3 novembre 2005, dans un jugement Y.K. c/ SAM L., "S'il n'appartient certes pas au Tribunal du travail de s'immiscer dans le pouvoir de gestion du chef d'entreprise qui est maître de prendre les mesures qu'il estime utiles et nécessaires à l'intérêt de celle-ci, il lui revient toutefois, à partir du moment où la réalité et la validité du motif d'ordre économique, invoquées par la SAM L. se trouvent contestées par Y.K., la charge de vérifier : Que le poste de mécanicien

régleur occupé par l'intéressé au sein du service sérigraphie a bien été supprimé ; Que cette suppression d'emploi résulte elle-même de difficultés économiques avérées, de mutations technologiques caractérisées ou s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation engagée dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou à tout le moins d'assurer une meilleure organisation ou une gestion plus rationnelle de celle-ci." "Par ailleurs, si l'hypothèse de difficultés économiques constitue certes la situation type la plus fréquemment invoquée à l'origine d'un licenciement économique, la SAM L. n'invoque quant à elle nullement l'existence de difficultés pour justifier la rupture du contrat de travail d'Y.K." "Dans ces conditions, il ne saurait être exigé de sa part qu'elle verse aux débats les pièces compatibles attestant de sa situation financière." Le tribunal a jugé que le licenciement d'Y.K. repose sur un motif économique valable.

• Il avait été jugé, le 2 février 1989, par le TPI, dans un dossier P. c/ SAM A.S., que : "L'employeur qui reste maître de prendre les mesures qu'il estime utiles et nécessaires dans l'intérêt de l'entreprise, a considéré que le volume ou la nature de ces achats, en relation avec la nette diminution des activités de la société, ne justifiaient plus le maintien de l'emploi désormais occupé, au sein du service achat, par P. seul..." "Attendu que cette décision, en ce qu'elle repose sur une appréciation de l'employeur liée à des considérations économiques réelles et incontestées ayant conduit la société A.S. à se défaire des deux tiers de ses effectifs n'est pas critiquable en droit..."

• Un autre cas d'espèce concernant la gestion plus rationnelle de l'entreprise est intéressant à citer. Il s'agit de la décision du Tribunal du travail, C.G. c/ SAM S., du 18 février 1999, par lequel il a été jugé que : "Attendu en droit qu'il est de principe constant que l'employeur est seul juge de la nécessité d'organiser son entreprise sur de nouvelles bases qu'il détermine librement et de procéder à la restructuration de ses services dans le but notamment de les rendre plus conformes à ses besoins et de diminuer ses frais généraux. Attendu cependant que si des licenciements interviennent à la suite d'une telle restructuration alléguée, il convient cependant de déterminer si elle correspond à une situation effective et si la suppression de poste est réelle."

• De même, le 16 novembre 2000, le Tribunal du travail a jugé dans un dossier opposant C.B. c/ SAM E.R., qu' : "Il résulte... que le licenciement de C.B. a été mis en œuvre dans le cadre d'une restructuration économique poursuivie par les Éditions R... destinée à "une meilleure répartition des emplois en fonction des activités de la société..." "Si l'employeur est certes libre d'organiser et de structurer son entreprise comme il l'entend dans le but notamment de la rendre plus conforme à ses besoins, sous réserve qu'il n'y ait ni abus, ni intention dolosive dans ses choix, il appartient toutefois au Tribunal du travail... de déterminer d'une part si elle correspond à une situation effective et d'autre part si la suppression de poste est réelle ;"

Ces décisions des tribunaux témoignent que les juges ont reconnu à l'employeur la liberté de procéder à une réorganisation sans exiger, même s'il y a une raison économique, que celle-ci soit justifiée par des difficultés économiques. Il suffit que cette réorganisation soit nécessaire à la bonne marche et à l'intérêt de l'entreprise, conforme à ses besoins, et notamment lui permettant de diminuer ses frais généraux.

➔ De même, il a été jugé qu'un changement technologique dans l'entreprise peut parfois venir justifier une suppression de poste.

• Le Tribunal du travail s'est prononcé le 14 janvier 2010, dans un dossier E.H. c/ C.T., en relevant que : "... Monsieur C.T. (l'employeur) fait valoir à juste titre que l'évolution progressive des méthodes de travail peut entraîner un décalage dans le temps entre l'équipement en nouveau matériel et la réorganisation de l'entreprise qu'elle entraîne. Dans ce cas d'espèce, la salariée standardiste a été remplacée par un nouveau terminal téléphonique permettant aux clients

de joindre directement les collaborateurs sans passer par le standard et un réseau Ethernet offrant la possibilité d'échanges par voie électronique. De ce fait, les tâches confiées au salarié pouvaient être réduites voire supprimées eu égard à l'obsolescence des fonctions occupées."

Toutefois, il y a lieu de souligner le fait que dans le cadre de mutations technologiques le tribunal n'est pas très conciliant vis-à-vis des employeurs qui n'accomplissent aucune démarche afin d'envisager un reclassement du salarié concerné dans un autre emploi (même si ce n'est pas obligatoire).

• Dans le même registre, le Tribunal du travail, le 26 octobre 2000, dans un dossier B.M. c/ SAM E., a jugé que : "Constitue une cause économique de licenciement, même en l'absence de difficultés économiques, la suppression d'emploi rendue nécessaire par l'existence effective de la restructuration de l'entreprise (mutations technologiques).

Le Tribunal du travail a jugé que : "La restructuration de l'entreprise pouvant constituer, si les critères susvisés sont réunis, une cause économique de suppression d'emploi, même en l'absence de difficultés économiques, il importe peu en revanche que les résultats obtenus par la SAM E. au cours des exercices précédents le licenciement aient été satisfaisants ;" Le tribunal a jugé que : "La mise en place d'un nouveau réseau informatique ne justifiait pas la suppression du poste de cette salariée, dont l'essentiel des attributions consiste à gérer le standard téléphonique, le courrier et le classement." Le Tribunal du travail a jugé que : "Dans ces conditions, le motif économique allégué à l'appui du licenciement ne repose sur une cause objective, propre à en justifier le bien fondé." Ce jugement du Tribunal du travail a été confirmé par le TPI, le 27 février 2002, qui a notamment jugé : "Que s'agissant d'une suppression de poste liée à des mutations technologiques, celles-ci doivent se traduire par un changement radical des méthodes de travail, ce qui ne s'est pas avéré être le cas en l'espèce..."

• Concernant la réorganisation dans l'entreprise, le 20 mars 2012, la Cour d'appel a jugé, dans une affaire opposant SAM R. c/ P., que : "Attendu en second lieu et en droit que constitue un motif économique de licenciement le motif non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi consécutive à une réorganisation de l'entreprise." "Que la société R. assure que le licenciement ne présentait pas un caractère économique faute de nécessité de réduction de la masse salariale et de suppression de poste." La Cour d'appel a jugé que : "Attendu à cet égard que le changement de programme lié au résultat négatif de l'audience invoqué par ses soins comme cause de la rupture constitue cependant, ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, un motif économique, ce, même en l'absence de difficultés économiques, dès lors que la suppression de l'émission et donc de l'emploi a été rendue nécessaire par la réorganisation de la programmation en vue de répondre aux attentes des auditeurs et de sauvegarder son audience."

• La Cour de révision, le 26 mars 1992, dans une affaire opposant B. c/ M. et la Cour de révision, le 7 mars 2002, dans une affaire SAM B. Frères c/ T., ont adopté une position respectueuse de la liberté d'organisation et de gestion de son entreprise par l'employeur, en jugeant notamment parfaitement valable un licenciement lié à une restructuration de l'entreprise entraînant une suppression de poste...

➔ Concernant les difficultés économiques qui peuvent être à l'origine de la suppression d'emploi

Il appartient à l'employeur, qui a la charge de la preuve de la réalité et de la validité du motif de la rupture, d'établir par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le tribunal que le licenciement de son salarié est justifié par les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

• À ce titre, le Tribunal du travail a jugé, dans un dossier T.S. c/ M. C. – C.N., le 21 décembre 2000, qu'un licenciement pour suppression de poste de chef d'équipe fondé sur "une



conjoncture actuelle difficile et des raisons économiques" n'était pas justifié par les documents produits par l'employeur, lesquels ne venaient pas caractériser l'existence de graves difficultés économiques qu'il alléguait. Le tribunal a relevé que la seule pièce produite par la société pour démontrer la réalité de ce motif, à savoir la lettre de son comptable, qui attestait que le bilan établi pour l'exercice 1998 faisait apparaître une perte (sans autre précision), non accompagnée de document comptable (bilan), n'était pas suffisant.

• De même, le 20 janvier 2005, le Tribunal du travail, dans une affaire opposant M. c/ SAM S., a jugé que : "Les difficultés économiques doivent être réelles, ce qui suppose qu'elles soient suffisamment sérieuses et durables pour justifier la suppression d'emploi ou de poste."

Le tribunal a estimé qu'il ne fallait pas qu'il y ait de variations sensibles des données chiffrées communiquées par l'employeur successivement à ses salariés, ainsi que des incohérences, anomalies relativement à certains postes du bilan. Il a jugé également qu'il ne fallait pas qu'il y ait parallèlement augmentation substantielle des rémunérations des salariés et des préavis payés et non effectués car l'acuité et le caractère permanent, ou à tout le moins durable, des difficultés financières alléguées n'étaient pas suffisamment démontrés.

→ De nombreux jugements et arrêts ont récemment introduit un net durcissement de la jurisprudence en matière de suppression de poste

Il s'agit notamment des décisions du Tribunal du travail du 03 mai 2012 (Dame M.N.P. épouse I. c/ Société C.), confirmée en appel le 30 avril 2013, puis par la Cour de révision le 15 octobre 2014, et du 21 mars 2013 (A.M. c/ C.), confirmée en appel le 6 mai 2014, puis par la Cour de révision le 9 avril 2015 et du Tribunal du travail du 27 juin 2013 (W.F.H. c/ SAM P.) qui viennent introduire des notions beaucoup plus exigeantes qui ne figurent pas dans les textes de loi, ni dans la jurisprudence récente.

• Le Tribunal du travail, le 21 mars 2013 (A.M. c/ C.), a jugé dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste d'un sous-directeur juridique, faisant suite à la réorganisation rationnelle de deux services, que : "La réorganisation de l'entreprise bien qu'elle relève du pouvoir de direction de l'employeur, ne peut se faire au détriment de l'emploi, dans le cadre de simples choix de gestion discrétionnaires." Le Tribunal du travail retient que la société n'avait invoqué aucune raison économique à la suppression du poste de travail et que celle-ci ne résultait pas de difficultés financières et que sa pérennité n'était pas en péril. Le Tribunal du travail a rajouté que : "La simple gestion rationnelle de deux services ne constitue pas un motif valable de rupture... au sein d'une société, qui n'était confrontée à aucune difficulté économique ou

dont la compétitivité n'était pas menacée, si bien que le principe du licenciement apparaît abusif..." Le Tribunal a insisté sur le fait que : "Cette circonstance justifie ainsi la réparation du préjudice matériel et moral subi par la salariée des suites de la rupture (qui) découlait d'un simple choix stratégique discrétionnaire de l'employeur effectué au détriment de l'emploi, en dehors de toute nécessité économique..."

• Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel le 6 mai 2014 qui, après avoir énoncé toutes les formes de licenciement possibles, a rappelé que : "... Pour tout licenciement individuel résultant d'une suppression d'emploi consécutive à des difficultés d'ordre économique, la loi n° 629 du 17 juillet 1957 impose à l'employeur de respecter les obligations énumérées supra, et ce, à l'effet de concilier les impératifs liés à la survie économique de l'entreprise et à la protection de l'emploi." La Cour d'appel, constatant que la société avait dénié "toute relation entre la rupture du contrat de travail de M.A. et l'existence de difficultés économiques de l'entreprise (expliquant que la suppression du poste considéré résultait davantage d'une "rationalité stratégique") a jugé que "l'employeur (s'était placé) ainsi hors du cadre légal tant des licenciements individuels économiques que des licenciements pour motif personnel et (s'était) fondée exclusivement sur son droit unilatéral de résiliation".

• Cette décision de la Cour d'appel a été confirmée par la Cour de révision, le 9 avril 2015, en ce qu'elle a jugé que le licenciement "ne correspondait pas à la réalité économique de l'entreprise..." et que le fait que la société ait dénié toute relation entre le licenciement et l'existence de difficultés économiques de l'entreprise avait justifié que la Cour d'appel retienne que l'employeur s'était placé ainsi hors du cadre légal tant des licenciements individuels économiques que des licenciements pour motif personnel en se fondant exclusivement sur son droit unilatéral de résiliation. La Cour de révision a validé toutes les conditions fixées par la Cour d'appel considérant que celles-ci s'imposent à l'employeur dans le cadre d'une suppression d'emploi consécutive nécessairement à des difficultés d'ordre économique.

• Dans le même registre, le Tribunal du travail, le 3 mai 2012, (Dame M.N.P. épouse I. c/ Société C.) s'était déjà prononcé de la même manière dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste, décidé cette fois-ci par l'employeur pour motif économique, suite à la restructuration de son rayon "marée" (de la supérette) qui avait nécessité de limiter aux matins seulement l'offre de vente assistée de poissons et l'offre dans un espace libre pour le reste de la journée, grâce à des produits préemballés. Le Tribunal du travail a jugé que : "La nouvelle organisation décidée par l'employeur au niveau du rayon marée qui lui permettait en réalité de s'adapter à la demande de

sa clientèle ne constitue pas un motif valable de rupture." Le Tribunal du travail a estimé qu'il aurait fallu que l'employeur établisse la nécessité économique de la réorganisation, au niveau de l'entreprise. Le Tribunal reproche à l'employeur de n'avoir pas démontré que la compétitivité de l'entreprise était menacée ou que des difficultés financières avaient été constatées, en sorte que la preuve de la nécessité économique de la restructuration n'avait pas été rapportée.

• Le 30 avril 2013, la Cour d'appel a confirmé le jugement du Tribunal du travail et a jugé que "ne constitue pas en effet un motif économique de licenciement la rupture d'un contrat de travail pour suppression d'emploi, s'il n'est pas justifié de la réalité des difficultés économiques et de la situation obérée rencontrées par l'entreprise." La Cour d'appel a même admis que : "si de tels critères ne sont pas prévus par la loi, il n'en demeure pas moins que leur réunion permet indiscutablement à l'employeur de rapporter la preuve, dont il a la charge, en démontrant que la restructuration intervenue par le biais d'une suppression d'emploi, était indispensable au regard des mauvais résultats financiers de l'entreprise, et donc nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité globale voire à sa survie."

• La Cour de révision, le 15 octobre 2014, a confirmé la décision de la Cour d'appel et a admis que la société n'avait produit la moindre preuve concrète et objective de ses allégations et notamment les bilans comptables de nature à justifier la validité du motif du licenciement invoqué...

• Voir aussi Tribunal du travail, P.M. c/ A., 3 mai 2012 où le tribunal a jugé que : "Dès lors, les difficultés économiques réelles de l'association, justifiant le licenciement ne seraient caractérisées, s'agissant d'une personne morale dont l'objet n'est pas la recherche du profit, que si la survie de l'association était en péril..."

• À peu près au même moment, le Tribunal du travail, le 27 juin 2013, dans une affaire opposant W.F.H. c/ SAM P., a jugé, dans le cadre d'un licenciement d'un salarié pour raison économique, le groupe auquel appartient la société et la société elle-même ayant accusé des pertes, que : "L'employeur membre d'un groupe de sociétés, doit matériellement établir la nécessité économique de la restructuration (difficultés économiques ou sauvegarde de la compétitivité) dans le secteur d'activité du groupe auquel il appartient". Le Tribunal du travail a reproché à la société de ne pas avoir produit les bilans consolidés du groupe ainsi que les rapports qui l'accompagnent habituellement et qu'ainsi elle n'aurait pas rapporté suffisamment la preuve de la nécessité économique de la suppression du poste du salarié... (Voir aussi en ce sens : Tribunal du travail, H.D. c/ SAM S., 21 mars 2013 et Tribunal du travail, D.C. c/ SAM D'A., 23 janvier 2014)

II. LA PROCÉDURE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

❖ Mesures communes au licenciement individuel et aux licenciements collectifs

Le licenciement économique peut concerner un salarié (licenciement individuel) ou plusieurs (licenciements collectifs). La première condition à satisfaire est, bien sûr, de justifier de la cause du licenciement pour permettre au salarié (et éventuellement au juge), d'en apprécier la réalité. Quel que soit le nombre de licenciements, il incombe à l'employeur de respecter certaines obligations fixées pour partie par les textes de loi et pour partie par la jurisprudence.

• Une décision encadrée par l'ordre public : le respect des règles de priorité en matière de débouchage

Avant de supprimer un ou plusieurs emplois, pour un motif

économique, l'employeur n'est pas libre de son choix. Conformément à l'article 6 de la loi n° 629, il est soumis à un ordre de départ qui s'apprécie dans chaque catégorie professionnelle.

Ainsi, à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle, l'ordre de départ sera établi de la manière suivante : étrangers domiciliés hors de Monaco et des communes limitrophes ; étrangers domiciliés dans les communes limitrophes ; étrangers domiciliés à Monaco ; étrangers mariés à un monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque ; et enfin les monégasques. Ce n'est qu'en cas d'égalité dans l'ordre des priorités que l'on tiendra compte de l'ancienneté du salarié.

Si les salariés travaillent depuis deux ans au moins, une bonification d'ancienneté de un an par enfant à charge

leur est accordée par application de l'article 6. Cette bonification ne peut excéder cinq ans.

Enfin, si le licenciement n'affecte qu'une catégorie professionnelle (et seulement dans ce cas), 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.

Attention, plusieurs jugements sont venus rappeler que l'initiative de ce reclassement appartient effectivement au salarié qui doit présenter, à son employeur, une demande à cette fin. Il a été jugé notamment, par le Tribunal du travail, le 2 novembre 2006, dans une affaire opposant G.V. c/ SAM U. que : "si, - sous réserve des impératifs

... Le licenciement économique (suite)

probatoires – le législateur n'impose certes pas une forme écrite, ladite demande doit toutefois mentionner expressément, non seulement la catégorie dans laquelle le salarié souhaite être reclassé, mais également l'emploi qu'il entend occuper et ce, afin de permettre à l'employeur, d'une part de vérifier le rang de priorité respectif des deux salariés concernés et d'autre part de s'assurer que le salarié dont le reclassement est envisagé dispose des aptitudes nécessaires à l'emploi qu'il désire occuper."

Un licenciement qui n'aurait pas respecté les priorités ci-dessus serait privé de motif valable et sanctionné par le juge chargé du contrat de travail. En outre, le non-respect de ces dispositions expose l'employeur ou l'administrateur délégué de la société à des poursuites pénales, le juge pénal ayant les compétences pour réprimer la violation de cette loi par des peines d'amende et/ou d'emprisonnement.

• La notion de catégorie professionnelle :

Toute la difficulté de l'employeur va résider dans l'appréciation de la catégorie professionnelle énoncée par l'article 6 de la loi n° 629, car au sein d'une même entreprise, les fonctions occupées par un salarié peuvent ne pas être éloignées de celles occupées par un autre salarié. Aussi, avant de licencier, il est nécessaire de s'assurer que le poste visé par le licenciement n'est pas identique à plusieurs autres dans la structure actuelle, ce qui imposerait un classement dans une même catégorie professionnelle. Le risque de regroupement a posteriori, qui modifierait l'ordre des licenciements est extrêmement important. Les tribunaux ont eu l'occasion de se prononcer sur cette notion de "catégorie professionnelle". Il est intéressant de résumer en quelques mots les attendus de certains jugements et arrêts qui nous renseignent utilement sur l'appréciation par le juge de la notion de catégorie professionnelle :

• Le 2 février 1989, dans un dossier P. c/ SAM A.S., le TPI a jugé que : "l'ordre des licenciements qui est dicté par l'article 6 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 doit être mis en œuvre lorsque les salariés concernés appartiennent à la même catégorie professionnelle, de telle manière que, du seul point de vue des compétences professionnelles, il serait indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre de ses salariés."

• Le 16 janvier 1997, le TPI, dans une affaire A.B. c/ SAM C., a jugé que : "le regroupement légal de divers emplois en catégorie déterminée suppose que ceux-ci impliquent l'accomplissement de fonctions communes rémunérées à un niveau comparable pour chaque catégorie." Le TPI a estimé qu'il importait, en vertu de l'article 6 de la loi n° 629, de rechercher si des salariés remplissaient des fonctions de même nature pour un salaire sensiblement équivalent dont les tâches spécifiques tant quantitatives que qualitatives, pouvaient ou non justifier leur appartenance à une catégorie professionnelle distincte de celle dont relevait le salarié licencié.

• Le 3 mai 2005, le Tribunal du travail, dans un dossier Y.K. c/ SAM L., a jugé que : "pour apprécier la catégorie professionnelle à laquelle appartient un salarié, il convient de s'attacher non pas à l'affectation qui lui a été attribuée au sein de tel ou tel service, mais à la nature des fonctions réellement exercées ainsi qu'au niveau de qualification obtenu par l'intéressé." Le Tribunal du travail s'est basé sur un certain nombre de pièces dont le bulletin de salaire, la définition de fonction et la notification de classification.

• Le 2 novembre 2006, le Tribunal du travail, dans une affaire opposant G.V. c/ SAM U., a jugé que : "le critère retenu par la jurisprudence, à défaut de définition par le législateur, pour déterminer si deux ou plusieurs salariés appartiennent à une même catégorie professionnelle étant celui de leur interchangeabilité (non celui de l'équivalence de leurs emplois), il doit être préalablement établi que du seul point de vue des compétences professionnelles, il pouvait être indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre de ses salariés (cf. Tribunal du travail 20 janvier 2000 F. c/ R.N.B., Tribunal du travail 15 mai 2003 M. c/

SAM. U.F.E., Tribunal du travail 30 juin 2005 B. c/ SAM I.N.G.)."

• Le 21 juin 2012, le Tribunal du travail, dans une affaire D.M. c/ SAM P., a jugé que : "l'ordre des licenciements édictés par l'article 6 de la loi n° 629 doit être mis en œuvre lorsque les salariés concernés appartiennent à la même catégorie professionnelle de telle manière que du seul point de vue de la nature réelle des fonctions et des responsabilités exercées ainsi que de la compétence professionnelle acquise il serait indifférent à l'employeur de se séparer de l'un ou de l'autre de ses employés."

Le tribunal a estimé que la seule qualité de cadre était insuffisante pour classer les salariés dans la même catégorie professionnelle. De même, le tribunal a estimé que les formations anciennes invoquées par le salarié concerné, dont le contenu n'était pas clairement justifié, étaient insuffisantes pour établir que le salarié disposait de compétences nécessaires...

Enfin, la Cour d'appel (correctionnel), le 8 février 2010, dans une affaire P. c/ C., a jugé que : "l'appartenance à un service ne peut à lui seul déterminer une catégorie professionnelle différente ; qu'ainsi des personnes exerçant un métier identique ou suffisamment proche, recouvrant des compétences communes, se trouvent dans la même catégorie professionnelle, ce qui est le cas des vendeuses et des employées commerciales."

Déférée devant la Cour de révision, cette décision s'est trouvée confirmée par le rejet du pourvoi.

• Le respect des dispositions relatives aux salariés protégés

Une fois que l'employeur a déterminé un ordre de priorité, conforme à la législation, il doit vérifier si parmi les salariés susceptibles d'être licenciés certains sont "protégés" par la loi en raison de leur statut de représentants élus ou de leur état. Quel que soit le motif du licenciement, la loi prévoit qu'il n'est pas possible de procéder à la rupture du contrat d'un délégué du personnel, d'un délégué syndical, d'une femme enceinte, d'un salarié en congé de paternité, d'un salarié exerçant les fonctions de membres du Tribunal du travail, ou ayant cessé ses fonctions depuis moins d'un an, sans avoir au préalable eu l'assentiment d'une commission qui est déterminée (par l'article 16 de la loi n° 459 pour les délégués du personnel ; par l'article 16 de la loi n° 459 pour les délégués syndicaux ; par l'article 8 de la loi n° 629 pour les femmes enceintes et les salariés au cours du congé légal de paternité ; par l'article 16 de la loi n° 459 pour les salariés exerçant les fonctions de membres du Tribunal du travail).

Rompre un contrat de travail d'un salarié protégé sans passer par la commission qui se prononcera sur cette autorisation, est une infraction qui justifie des poursuites pénales.

Concernant les délégués du personnel :

Conformément à l'article 16 de la loi n° 459, tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant doit être soumis à l'assentiment d'une commission paritaire présidée par l'Inspecteur du Travail et composée de deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur et de deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du DP... Cette protection particulière bénéficie également aux candidats aux fonctions de délégués du personnel, pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci. De même, les anciens délégués du personnel bénéficient des mêmes dispositions durant une période de six mois à compter du jour de la cessation de leurs fonctions.

La décision de la commission ne préjudicie pas des recours que les parties pourront introduire auprès des juridictions compétentes et notamment le Tribunal du Travail.

Concernant les délégués syndicaux :

Conformément à l'article 7 de la loi n° 957, le licenciement d'un délégué syndical est soumis également à l'approbation de la commission paritaire ci-dessus visée. Bénéficiaire de la même procédure les anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Concernant les femmes en état de grossesse :

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 870, il est à noter que l'employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse médicalement constaté et ce pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Cette interdiction et l'annulation qui pourrait en découler, ne s'appliquent pas notamment en cas de cessation ou de réduction d'activité de l'entreprise. Tout licenciement effectué pour l'une de ces causes devra être soumis au préalable à l'examen de la Commission instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957.

Cette procédure, déclenchée par l'employeur, est à solliciter auprès de Monsieur le Directeur du Travail et des Affaires Sociales.

Concernant les salariés au cours du congé légal de paternité :

Conformément aux articles 5 et 6 de la loi n° 1.309 : "L'interruption du travail pendant le congé légal de paternité suspend le contrat de travail pendant la période correspondante et ne peut être une cause de rupture du contrat."

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail du salarié à compter de la date de notification et ce, jusqu'au terme d'une période de quatre semaines suivant le congé de paternité (défini à l'article 1^{er}).

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat du salarié pendant la période visée au précédent alinéa s'il peut justifier soit d'une faute grave et indépendante de la prise du congé de paternité ou de la naissance elle-même, soit de la cessation ou de la réduction de l'activité de l'entreprise.

Le licenciement effectué pour l'une des causes mentionnées et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée du salarié arrivé à échéance, pendant la période du congé de paternité, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de cette période, sont préalablement soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 tendant à réglementer les conditions d'embauchage et de licenciement en Principauté.

En tout état de cause, la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être notifiée pendant la période du congé de paternité."

Concernant les salariés exerçant les fonctions de membres du Tribunal du travail :

Conformément à l'article 15 de la loi n° 446, modifié par la loi n° 736 du 16 mars 1963 d'une part et par la loi n° 824 du 23 juin 1967, d'autre part, puis remplacé par la loi n° 1.375 du 16 décembre 2010 : "le licenciement d'un salarié exerçant les fonctions de membre du tribunal du travail, ou ayant cessé ses fonctions depuis moins d'un an, doit être soumis à l'assentiment de la commission instituée par l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 portant modification du statut des délégués du personnel et dans les conditions visées par ledit article." ■

ALGIZ Security : la sécurité à Monaco et dans le monde entier

Basée à Monaco et présente dans de nombreux pays, ALGIZ Security fournit dans le monde entier ses services de sécurité aux personnes privées et aux entreprises. Son directeur, Sascha Kunkel, nous explique les particularités de son métier.



© ALGIZ Security

MBN/ Dans quel contexte la société ALGIZ Security a-t-elle été créée ?

Sascha Kunkel : Après plusieurs années d'expérience sur le terrain à la Légion Etrangère, je suis intervenu en tant que consultant spécialiste de la sécurité en zones de guerre auprès d'ONG, de pouvoirs publics, de Gouvernements, d'entreprises privées et de particuliers, ce qui m'a permis de tisser un vaste réseau international de professionnels. Fort de cette expérience, c'est en 2007 qu'ALGIZ Security a vu le jour. Spécialisée dans les interventions dans les territoires en conflit, cette société s'est développée et internationalisée, et depuis 2011 a transféré son siège social à Monaco. Aujourd'hui, 90% de nos agents de terrain sont d'anciens policiers, militaires ou issus d'unités spéciales, les 10% restants étant des spécialistes en marketing, comptabilité...

MBN/ Pourquoi ce nom "ALGIZ" ?

S.K. : ALGIZ est la rune de la mythologie nordique qui signifie "la protection par l'esprit et non par la force", ce qui correspond parfaitement à notre philosophie. De plus, son nom va de A à Z, ce qui traduit bien notre couverture de l'ensemble des besoins de sécurité. On le prononce comme en allemand avec un "g" dur.

MBN/ Quel est le cœur de métier d'ALGIZ Security ?

S.K. : Notre matière première, c'est la protection des personnes physiques, des entreprises et des lieux. Cela signifie que nous nous occupons d'abord de la protection rapprochée de chefs d'entreprise, d'hommes politiques, de chargés de missions humanitaires, ... À toutes ces personnes qui sont amenées à beaucoup voyager, notamment dans des environnements hostiles, nous apportons notre personnel hautement qualifié, ainsi que l'accès aux ressources de notre réseau international. En complément, nos compétences nous permettent de sécuriser des locaux, tant à Monaco que dans un pays en guerre, et même de prendre en charge l'ensemble de la sécurité d'une entreprise internationale. Pour tous ces besoins, nous fournissons des prestations globales et intervenons contre tous types de menaces : médicales, politiques, terroristes, ...

MBN/ Que conseillez-vous à une entreprise qui souhaiterait s'installer dans un pays en conflit ?

S.K. : Une telle installation ne s'improvise pas, et il ne faut pas croire qu'il suffirait de mettre quelques hommes armés pour garantir une sécurité suffisante. L'entreprise doit faire appel à un prestataire de sécurité capable de créer les liens dans les communautés locales pour favoriser l'intégration de la société. Nous proposons ainsi des programmes de recrutement, puis de formation, des populations locales. En Irak par exemple, nous avons formé 2000 personnes qui ont depuis été intégrées dans l'armée au titre de sous-officiers. Bien sûr, l'entreprise devra suivre ces mêmes règles et embaucher des autochtones pour bien gérer l'ensemble des susceptibilités. Là encore, l'entreprise de sécurité devra l'y aider.

MBN/ ALGIZ Security intervient-elle aussi dans le domaine de la sécurité informatique ?

S.K. : Le développement du numérique a rendu notre société dépendante des systèmes d'information et de communication. Aujourd'hui, tout le monde veut être connecté à tout, tout le temps. Cela entraîne une multiplication des risques majeurs et donc une explosion de la cybercriminalité. Face à cela, nous avons constitué nos propres équipes d'informaticiens "ethical hackers" qui développent en permanence de nouvelles applications et de nouveaux outils, toujours plus puissants et innovants. C'est un combat sans fin mais nous devons le mener.

MBN/ Comment la société est-elle structurée, et dans quels pays est-elle présente ?

S.K. : ALGIZ Security emploie une trentaine de personnes en permanence à Monaco et une centaine à l'international, auxquelles il faut ajouter nos partenaires aux quatre coins du globe qui nous permettent de répondre à tous types de demandes dans des délais très courts. En termes de présence, nous avons 8 sociétés dans le monde : deux à Monaco (ALGIZ Security, ALGIZ Consultants), une en Allemagne, une en France, une en Suisse, une en Grèce et deux à Chypre. Nos employés parlent 31 langues représentées par 20 nationalités.

MBN/ Pourquoi avoir créé ces différentes filiales ?

S.K. : Il n'y a pas de marché unique de la sécurité : il faut une autorisation dans chaque pays pour pouvoir y intervenir, et parfois les règles et les lois divergent. Cette organisation basée sur des filiales nous permet de répondre de façon adaptée aux besoins locaux, tout en apportant les compétences et ressources internationales du groupe.

MBN/ Quelles sont les autres activités d'ALGIZ Security ?

S.K. : La sécurité est un domaine extrêmement large et nous nous devons d'intervenir à tous les niveaux. Par exemple, nous avons installé à Monaco un centre de vidéosurveillance 24/7/365 qui centralise toutes les alarmes et est relié à nos agents, partout dans le monde. Il s'agit d'un lieu stratégique. Il est essentiel pour nos clients que nous en ayons la maîtrise complète et qu'il soit installé dans un pays sûr. Ce centre monégasque trace la géolocalisation des véhicules suivis (voitures

de luxe, yachts, avions, ...) et gère les alertes du "Panic Button", notre application pour smartphones qui permet à chacun de disposer d'un tracker à la demande pour envoyer un SOS en cas d'urgence. Autre exemple : nous sommes beaucoup intervenus en sécurité maritime, dans la lutte contre le piratage qui avait fait beaucoup de bruit à la fin des années 2000 et s'est heureusement stabilisé. Plus généralement, nous avons une forte activité de recherche d'information pour comprendre les menaces, et collaborons pour cela avec de nombreux services de police, et des services gouvernementaux. Cela nous permet notamment de créer sur place, y compris dans des pays sensibles, des équipes complètes intégrées localement qui répondent aux besoins réels de nos clients.

MBN/ Quelles évolutions prévoyez-vous ?

S.K. : Le besoin en sécurité va continuer de croître. La sécurité doit donc de plus en plus être considérée dans toutes ses dimensions. Pour y répondre, nous allons garder notre ligne directrice qui consiste à privilégier la qualité à la quantité des services proposés. ■

**ENTRE NOUS,
C'EST PUREMENT PROFESSIONAL.**

- DE 2,5 M³ À 17 M³ DE VOLUME UTILE ET DE 610 KG À 2,1 TONNES DE CHARGE UTILE
- FIAT DUCATO, PORTEUR DE RÉFÉRENCE POUR LES CARROSSIERS CAMPING-CARISTES EUROPÉENS
- MULTIPLES TRANSFORMATIONS : BENNE/PLATEAU, CAISSE FRIGORIFIQUE, ASSISTANCE DÉPANNAGE, VSL...
- PLUS DE 500 CONFIGURATIONS POSSIBLES • MOTORISATIONS ESSENCE, DIESEL MULTIJET ET G.N.V.

UNE GAMME COMPLÈTE ET POLYVALENTE.

LA PREUVE PAR LES FAITS.

www.fiatprofessional.fr

Groupe Segond Automobiles

Monaco - 13, bd Charles III - 98000 Monaco - Tél. +377 97 98 13 13
Menton - 68, prom Mar Leclerc - Val du Careï - 06500 Menton - Tél. 04 93 35 55 44 www.segond.com

boss intérim cadres
MONACO

NOUVEAU
CABINET DE
RECRUTEMENT

La Gestion
des Talents

Contact :
f-berard@groupe-boss.com

"Le Suffren"
7, rue Suffren-Reymond
98000 Monaco
Tél. +377 97 77 11 00
Fax +377 97 77 11 10
www.groupe-boss.com

Communiqué de la FEDEM

La FEDEM souhaite rappeler aux entreprises que le 14 juillet et le 3 septembre ne sont pas des jours fériés légaux en Principauté, la loi n°798 de 1966 ne les retenant pas dans sa liste.

La FEDEM a d'ailleurs toujours soutenu que les employeurs de la Principauté ne sont tenus qu'aux jours fériés légaux prévus dans la loi n°798 de 1966 dans laquelle le 14 juillet et le 3 septembre ne figurent pas, et à ceux fixés par les conventions de branches en vigueur à Monaco, par un usage instauré dans l'entreprise, ou par un contrat de travail.

Par ailleurs, si le 14 juillet et le 3 septembre étaient des jours fériés conventionnels en 1946 lors de la signature de l'avenant n°1 (non étendu par Arrêté Ministériel) à la Convention Collective Nationale du Travail, ils ne le sont plus depuis 1960 lorsque "dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux", les partenaires sociaux les ont retirés de la liste des jours fériés conventionnels en signant l'avenant n°6 (non étendu par Arrêté Ministériel) à ladite convention.

Par conséquent, seuls bénéficient de ce ou ces jours fériés les salariés dont les entreprises appliquent une convention collective de branche monégasque, un contrat de travail ou ont instauré un usage qui le ou les prévoient.

Cette analyse est confortée par le Tribunal du Travail dans son jugement du 15 mai 2014.

Par ce jugement, le Tribunal du Travail a donc validé la position défendue par la FEDEM.

Pour en savoir plus, les entreprises adhérentes peuvent consulter le service juridique de la FEDEM.

L'accord fiscal avec l'Italie en détail

L'accord bilatéral d'échange d'informations fiscales entre l'Italie et Monaco, conclu le 2 mars 2015, a fortement ému la communauté italienne de la Principauté. Le cabinet GIACCARDI AVOCATS a publié en avril dernier une note de synthèse sur "Monaco et l'échange de renseignements en matière fiscale", qui permet de mieux comprendre cet accord en le positionnant dans le contexte global des évolutions des réglementations fiscales, et notamment la prochaine mise en œuvre en 2018 de la nouvelle norme d'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers en matière fiscale. Pour aller plus loin, le MBN a interrogé Maître Thomas Giaccardi, fondateur du cabinet GIACCARDI AVOCATS.



MBN/ Pouvez-vous nous résumer les principaux points de cet accord entre Monaco et l'Italie, et ses enjeux ?

Maître Thomas Giaccardi : L'accord comporte deux volets. D'une part, il instaure et régit l'échange de renseignements sur demande à des fins fiscales (pénales ou non) entre les deux pays. Les informations sollicitées peuvent concerner un seul contribuable, ou un groupe ciblé de contribuables. D'autre part, il a pour objet d'éviter les doubles impositions sur les revenus et de déterminer la situation fiscale des personnes physiques résidentes des deux Etats.

En complément de l'accord, un protocole pose le régime spécifique des demandes italiennes relatives aux comptes détenus par des titulaires résidant en Italie auprès des institutions financières situées à Monaco. Il s'inscrit dans le contexte du Voluntary Disclosure Programme (VDP) issu de la loi italienne n°186/2014 relative à la rentrée des capitaux détenus à l'étranger, entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2015. Sans accord d'échange de renseignements, la Principauté n'aurait pas été traitée de la même manière que les Etats figurant sur la liste blanche italienne : autrement dit, les contribuables (ayant leur résidence en Italie et possédant des actifs à Monaco) qui participent à la procédure de régularisation fiscale auraient encouru des sanctions administratives, voire pénales, plus importantes.

Plus largement, l'accord participe à la volonté de Monaco de mettre en œuvre les recommandations du Forum mondial de l'OCDE. Pour atteindre la pleine conformité avec le standard international sur

la transparence et l'échange de renseignements, le réseau conventionnel doit couvrir ses partenaires économiques pertinents.

MBN/ Quelles seront les conséquences de cet accord ?

M° T.G. : Une première conséquence est le renforcement des obligations de due diligence des intermédiaires financiers de Monaco. Ils doivent activement coopérer en obtenant de leurs clients l'assurance qu'ils respectent la loi fiscale italienne. La procédure de régularisation des actifs peut soulever des difficultés pratiques : obtention des documents requis (pour la banque ou le client), validation d'une opération bancaire (tel le montant d'un retrait).

Deux autres conséquences découlent du retrait de Monaco des listes noires italiennes du fait de la conclusion de l'accord. Premièrement, un obstacle fiscal significatif rencontré jusqu'alors par les entreprises italiennes exerçant des activités commerciales avec Monaco est levé. Rappelons qu'en vertu du droit italien, ne peuvent être déduits les frais dérivant des opérations avec des entreprises localisées ou ayant leur siège social dans un Etat dit "à fiscalité privilégiée", sauf à apporter la preuve que ces entreprises exercent principalement une activité économique effective, que les opérations répondent à un intérêt économique effectif et ont été effectivement exercées (article 110, alinéas 10 et 11 du Texte Unique concernant les Impôts sur le Revenu). Dorénavant, le principe est que les entreprises imposables en Italie peuvent déduire les coûts

engagés dans les transactions avec les entreprises situées à Monaco. Ceci devrait impacter positivement les relations économiques entre les deux pays. Deuxièmement, les intérêts des emprunts d'Etat et des obligations privées et publiques payés aux résidents de la Principauté seront exempts de la retenue italienne à la source.

Le volet de l'Accord relatif à la clarification de la résidence fiscale intéressera plus particulièrement les ressortissants italiens installés à Monaco. Une personne physique se trouvant dans une situation de double résidence, en Principauté et en Italie, verra son lieu d'imposition déterminé suivant une hiérarchie de critères (au premier chef desquels, le foyer d'habitation permanent, centre des intérêts vitaux).

MBN/ Quelles sont les dates et les modalités d'application de cet accord et que conseillez-vous pour s'y conformer ?

M° T.G. : L'échange de renseignements pourra être effectivement mis en œuvre à partir de la publication de l'ordonnance de transposition de l'accord. Les demandes pourront concerner des faits, actes, événements et circonstances survenus à compter du 2 mars 2015.

S'agissant des demandes groupées pour l'application de la législation fiscale italienne, elles pourront avoir cours jusqu'à la mise en œuvre entre Monaco et l'Italie de l'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers (standard mis au point en 2014 par l'OCDE et le G20). Des informations pourront être ainsi obtenues, à certaines conditions, sur des comptes détenus à Monaco par des titulaires imposables en Italie : par exemple, sur des comptes clôturés à partir du 2 mars 2015 ou sur des comptes présentant un solde supérieur à 15 000 euros à la fin du mois de février 2015 et substantiellement vidés entre le 2 mars 2015 et la date d'échéance du VDP ou le 31 décembre 2015. Si le titulaire du compte délivre à l'intermédiaire financier l'autorisation (prévue par le VDP) de procéder à de telles actions, ou s'il transfère ses actifs à un intermédiaire financier situé en Italie ou dans un pays mettant en œuvre l'échange automatique de renseignements avec l'Italie, son compte ne rentrera pas dans le champ d'application de la demande groupée.

Notons enfin que l'obtention des informations par le fisc monégasque et leur communication au fisc italien sont régies par l'Ordonnance n° 2.693 du 23 mars 2010, qui reconnaît à la personne concernée par une demande étrangère un droit d'information et de contestation devant le Tribunal de première instance, susceptible d'appel. ■

GS
GRAPHIC SERVICE
IMPRIMEUR À MONACO

IMPRESSION OFFSET NUMÉRIQUE TYPOGRAPHIQUE
PERSONNALISATION DE DOCUMENTS
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

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

Tout Monaco en revue
ÉCONOMIE, FINANCE, TOURISME, SHOPPING...
Un choix de médias de qualité sur la Principauté de Monaco

- The Best of Monaco • Events & Conventions
- Banking & Finance • Monaco Madame • Kompass Monaco
- Le Plan officiel de Monaco • The Map • Monaco Bienvenue
 - Plan de parcours du Monte-Carlo Golf Club
- Horaires, Carte d'Embarquement et Pochette Billet Héli Air Monaco
 - Monaco Art & Culture • Monaco Business News
- Héliport & La Poste Media Clip • Monaco Info • Radio Monaco

Un interlocuteur de choix : **épi** COMMUNICATION **Tél. +377 97 97 60 00**
www.epi.mc

Une Fédération Mondiale pour promouvoir le sport d'entreprise

Les valeurs d'effort, de performance et de dépassement de soi véhiculées par le sport sont chères aux entreprises. Informé de la création de la Fédération Mondiale du Sport d'Entreprise, le MBN a interrogé Didier BESSEYRE, son Président.

MBN/ Pourquoi avoir créé cette Fédération ?

Didier BESSEYRE : La Fédération Européenne du Sport d'Entreprise, que je préside également, a connu un fort développement en passant de quinze pays à quarante-deux en dix ans. Au fil des années, des contacts se sont noués, notamment avec la Fédération du sud-est asiatique qui souhaitait pouvoir participer à certains de nos événements sur la base d'une convention à mettre en place. Nous étions aussi en rapport avec l'Afrique du sud, la Corée du sud et la Chine. C'est ainsi que l'idée de créer une Fédération Mondiale du Sport d'Entreprise a mûri pour finalement se concrétiser le 2 juin 2014. Elle offre aujourd'hui une plateforme d'échange sur les bonnes pratiques et permet de se coordonner au niveau mondial. Certains, comme la France ou les pays scandinaves, ont des programmes déjà établis, d'autres, comme le Canada, disposent d'études fiables. L'une d'entre

elles, pilotée par le Ministère canadien de la santé, a démontré qu'entre deux entreprises d'un même secteur, la productivité de celle favorisant la pratique sportive augmente de 2 à 9 %.

MBN/ Quels sont les avantages du sport pour une entreprise ?

D.B. : Il s'agit d'abord d'un enjeu de santé publique. Il est établi que la pratique sportive participe à la prévention de certaines maladies comme le cancer. Les Instituts Curie et Gustave Rossi l'ont d'ailleurs confirmé. Les femmes qui pratiquent une activité sportive voient par exemple le risque d'avoir un cancer du sein diminuer de 23 %. Le corps médical met aussi en avant l'action préventive et curative du sport sur le diabète car il entraîne une baisse significative de la glycémie. Dans certains cas, il permet d'alléger les traitements médicamenteux. Autre constat : les sportifs récupèrent plus vite que les personnes sédentaires. Sans chercher à transformer les salariés en athlètes de haut niveau, la pratique du sport permet de réduire la durée des arrêts maladies, lesquels influent directement sur la performance de l'entreprise. En France, la première cause d'arrêt maladie est liée aux troubles musculo-squelettiques (TMS), qui génèrent un fort absentéisme et donc une perte d'efficacité pour la société, alors qu'une pratique sportive adaptée permettrait de les prévenir ou de les atténuer. Le sport aide aussi à mieux gérer le stress. Or, un salarié détendu sera plus efficace au travail !

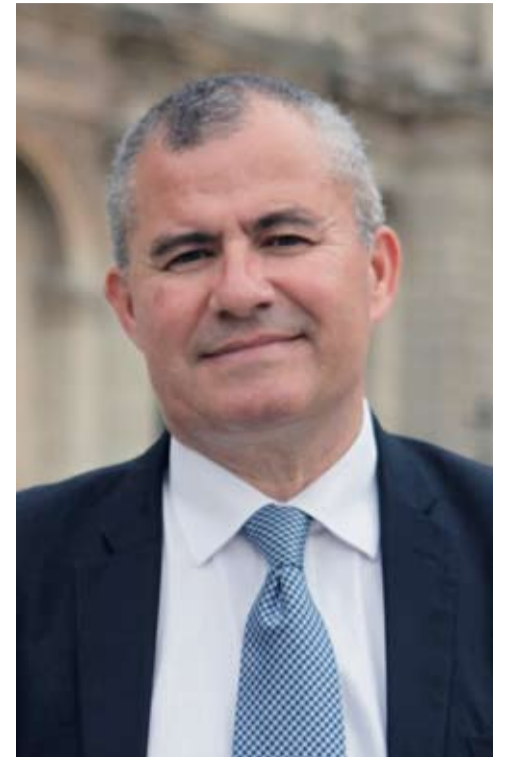
Les dirigeants ont donc une vraie carte à jouer pour promouvoir le sport d'entreprise.

MBN/ Comment convaincre les chefs d'entreprise des vertus du sport ?

D.B. : Sur le principe, ils sont globalement convaincus même si dans la pratique, cela ne se traduit pas forcément par le développement d'une politique interne visant à promouvoir l'activité sportive. Aujourd'hui, il ne suffit plus d'affirmer, il faut prouver ce que nous affirmons. Nous nous attachons donc à leur fournir des arguments probants. Au-delà de ses effets bénéfiques sur l'individu, le sport a aussi une incidence sur le collectif. Dans l'entreprise, il est un moteur de cohésion sociale. Agir ensemble pour atteindre un but commun, s'entraider, sont des valeurs transmises par le sport qui contribuent à souder une équipe et à faire qu'elle se sente bien dans l'entreprise.

MBN/ Que proposez-vous concrètement pour développer le sport d'entreprise ?

D.B. : Nous organisons des événements multisports, des conférences. Les premiers Jeux Mondiaux du Sport d'Entreprise se dérouleront en juin 2016 à Palma de Majorque. Nous collaborons aussi avec des organismes consulaires, des chambres de commerce et d'industrie, des organisations patronales. Nous proposons aux entreprises des diagnostics, des conseils et du coaching pour accompagner les pratiques sportives. En fonction de leurs souhaits, un rendez-vous mensuel ou



bimensuel avec les salariés qui vont intégrer ce programme est possible. Nous nous accommodons également aux exigences de certains secteurs. Le sport d'entreprise doit s'adapter au monde du travail, et pas l'inverse !

MBN/ Dans quelles mesures la Principauté pourrait-elle s'associer à cette démarche ?

D.B. : Le Comité d'Organisation Challenge Prince Rainier III (COCPR3) est déjà membre de la Fédération Européenne du Sport d'Entreprise. Dans cette dynamique, la Principauté pourrait par exemple décider de devenir membre de la Fédération Mondiale et nous pourrions ainsi utilement la conseiller. ■

BLUE : un festival du film dédié à la protection des océans



Comment insuffler la volonté de protéger les océans ? En s'appuyant sur le pouvoir de l'image et de la mise en scène, c'est le défi que le BLUE Ocean Film Festival va s'attacher à relever.

Plateforme collaborative et pluridisciplinaire, BLUE met en relation des réalisateurs, artistes, explorateurs, scientifiques spécialistes du monde marin, industriels, grands noms des médias et célébrités. Il constitue ainsi une opportunité pour mettre en lien les citoyens avec leur environnement en mutation et encourager les partenariats à travers le monde.

Depuis le 29 septembre 2013, BLUE est partenaire de la Fondation Prince Albert II de Monaco et du Musée Océanographique de Monaco. Une collaboration fructueuse pour l'accueil de la 1ère édition monégasque du festival qui se déroulera désormais tous les deux ans, les autres éditions étant accueillies à St Petersburg (Floride).

Cette année, BLUE, qui aura lieu du 7 au 9 novembre au Musée Océanographique de Monaco (ouvert au public, tickets en vente à la billetterie), est d'autant

plus emblématique qu'il fera office d'échauffement à quelques semaines de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21) prévue à Paris du 30 novembre au 11 décembre.

Au programme du BLUE : projections de films, tables rondes, conférences et remises de prix. Une journée sera également dédiée aux jeunes de Monaco avec des ateliers de découverte et d'initiation animés par des professionnels des océans. Six catégories seront en compétition : programmes d'émissions télévisées, jeunesse, jeunes réalisateurs, sujets "océan", courts métrages, étudiants en cinéma. ■

Pour plus d'info :

www.blueoceanfilmfestival.org

www.facebook.com/BlueOceanFilm

Pour parrainer ou contacter le BLUE : info@blueoceanfilmfestival.org

Succursale
Monaco
Adresse d'exception

Services d'exception

MONACO MONTE-CARLO
Monte-Carlo Palace
3-9 boulevard des Moulins
98000 Principauté de Monaco
Tél. +377 92 16 57 57
Fax +377 92 16 57 50

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

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

www.banquepopulaire.mc
service.crouzet@bpcsa.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

BANQUE POPULAIRE CÔTE D'AZUR

BANQUE POPULAIRE



La Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies crée l'événement

Le 15 juin, au Monte-Carlo Country Club, la Chambre a tenu son Assemblée Générale Ordinaire. L'occasion aussi de se pencher sur le thème des objets connectés. Constituent-ils le nouveau gisement de croissance du monde numérique? Pour répondre à cette question et faire le point sur l'Internet des objets et leurs applications, à l'issue de l'A.G.O., elle a organisé une conférence débat sur ce sujet d'actualité.

L'A.G.O. a permis d'officialiser les adhésions des sociétés ALGIZ, ASTERIA, MOBEE, MONTE-CARLO RADIODIFFUSION, SOLUDOC, URIEL CONSEIL, d'approuver les rapports moral et financier de l'exercice 2014 et d'élire le Bureau Syndical pour le mandat 2015. Les membres ont ainsi renouvelé leur confiance aux quatre membres de l'équipe sortante qui s'étaient portés candidats. Actif au sein de la Chambre depuis 1998, Marc Manivet, l'un des membres fondateurs, a quitté sa fonction de Vice-président. Philippe Tack, Secrétaire général depuis quatre ans, a aussi quitté le Bureau. L'heure était donc au changement avec une équipe renouvelée et élargie, composée comme suit :

Président	Jean-Philippe CLARET (INFORCA)
Secrétaire Général	Anthony BOIRA (MONACO INFORMATIQUE SERVICE)
Trésorier	Jean-Paul SPORTES (NOEVA MONACO)
Vice-président	Jean-Louis OUSTRIERES (M.E.S. INTERNATIONAL)
Vice-président	Éric PERODEAU (MEDIA COMPUTERS)
Conseiller Technique	Thierry LERAY (TELIS)
Conseiller pour la Sécurité	Olivier MERLIN (BLUE WAVE SOFTWARE)
Conseiller pour le Numérique	Jean-Marc RIETSCH (FISAM)
Président Honoraire à titre posthume	Feu Christian HANEUSE (GROUPE MICROTEK)

À l'issue de l'A.G.O., la conférence ouverte au public a rassemblé une cinquantaine de participants. Olivier Courtade, PDG des sociétés sophilopolitaines M2M Solution et Myxyty, a ouvert le débat en décrivant un nouveau monde de connectivité où les objets jouent un rôle croissant. "En fait, les objets connectés ont déjà transformé notre environnement, alors même qu'ils n'ont pas encore révélé tout leur potentiel", a-t-il affirmé. Les chiffres en attestent : sur les 7,2 milliards d'humains, plus de 2,8 milliards ont un accès à Internet et 6,8 milliards sont abonnés au téléphone (fixe et mobile). Et que dire des 1,5 milliards de smartphones vendus en 2014, des 183 milliard d'emails reçus et envoyés chaque jour dans le monde, ou des 13 000 applications pour iPhones téléchargées toutes les 60 secondes? L'incidence économique est majeure. Selon le cabinet américain Gartner, leader mondial de la recherche et du conseil en nouvelles technologies, en 2014, leur impact sur l'économie mondiale s'est



élevé à 1 900 milliards de dollars. Pour lui : "Cette révolution va bouleverser tous les secteurs". Leurs applications envahissent déjà notre quotidien : dans les transports, les routes sont de plus en plus équipées de capteurs connectés qui comptabilisent la volumétrie de véhicules circulant sur un axe, ce qui permet de prévoir les besoins futurs en termes d'infrastructures routières. Cela se vérifie aussi dans le domaine de la santé où les traqueurs d'activité mesurent l'activité journalière et incitent à bouger davantage. Dans l'habitat, la société américaine Nest a fabriqué un thermostat intelligent capable de réguler la consommation énergétique. "C'est déjà une réalité. Le nombre d'objets connectés - 25 milliards - a dépassé le nombre de personnes sur terre. Cette explosion s'explique par la baisse du coût des produits technologiques, la miniaturisation et le transfert du Cloud appliqué aux usages quotidiens". Et le phénomène ne devrait pas s'essouffler, de récentes études prévoyant plus de 100 milliards d'objets connectés d'ici 2020.

Olivier Courtade a ensuite mis l'accent sur la maison connectée, considérée comme le marché des cinq prochaines années. "Notre Myxybox, connectée par Internet, fait converger plusieurs usages : la sécurité des biens et des personnes grâce à des détecteurs de mouvement, les économies d'énergie (la lumière s'éteint quand il n'y a personne), le confort, la santé, le multimédia. Les capteurs permettent de concevoir divers scénarii à partir d'une solution unique". Autre focus : celui des objets connectés appliqués à la santé : "Avec l'Union Nationale des Aveugles et Déficiants Visuels, nous avons codéveloppé un dispositif innovant pour aider ces personnes à améliorer leur autonomie au quotidien. En 2014, ce projet Hibou a remporté le prix du meilleur partenaire médical lors du trophée des objets connectés. Moins de 6% des aveugles lisent le braille, d'où l'utilité d'un tel dispositif, notamment pour faciliter la prise de médicaments".

Comment ça marche ?

Connecté au Web, le boîtier commande les fonctionnalités à distance, à la maison ou à l'extérieur, grâce à un GPS intégré au pendentif nomade. Ainsi, la personne ne se retrouve jamais seule et une pression sur le bouton d'appel suffit pour contacter le centre d'appels à distance ou un aidant. Complémentaire à ceux déjà existants, ce dispositif, commercialisé en 2016, guide aussi la personne par la voix dans la rue. "Avec

le vieillissement de la population, les objets connectés doivent aussi favoriser le maintien à domicile des aînés. Les seniors passant en moyenne 80% de leur temps devant la télévision, nous avons conçu un projet d'eTV qui leur permet de créer du lien social via une interface TV". Et de conclure en citant Mark Zuckerberg, le fondateur de Facebook : "Connectivity is a human right". La messe est dite.

La conférence s'est poursuivie avec Florent Ferrete, Marketing Manager d'ALGIZ Security. Sécurité d'entreprise et privée, cybersécurité, n'ont pas de secret pour la société monégasque. Chiffres à l'appui, il a exposé la situation sécuritaire des Alpes Maritimes : "Si les vols sont en hausse, ils sont cependant moins violents. En 2014, 19 000 vols sans violence ont été commis contre 5000 avec violence. Les hold-up sont en baisse de 40%, soit tout de même un tous les quatre jours ! Le nombre de cambriolages repart à la hausse". Un constat qui l'a amené à s'interroger : "Comment les objets communiquent-ils entre eux pour vous protéger?", avant de décrire les étapes d'un cambriolage sans, puis avec ALGIZ Security et ses détecteurs de mouvements extérieurs, caméras, détecteurs d'intrusion qui alertent le centre de surveillance à Monaco et informent en temps réel l'agent ALGIZ, la police ou les pompiers. Les objets connectés contribuent ainsi à la protection des personnes et des biens.

Ce n'est pas tout : chaque année, 370 millions de personnes dans le monde sont victimes de la cybercriminalité. "49 % des réseaux wifi ne sont pas sécurisés et 31 % des utilisateurs des réseaux sociaux sont connectés à des inconnus". Face à ces risques, la réponse consiste à connecter entre eux les objets de surveillance ou à utiliser un panic button. "Mobile (application pour smartphone) ou statique (système de précodage sur le clavier), il alerte notre centre de vidéosurveillance. L'alarme est géolocalisée et le client reçoit un contre-appel avec des questions/réponses prédéfinies".

Didier Forget, Dirigeant de AXEVIZUAL/NGS et spécialiste des objets connectés visant à renforcer la sécurité sur le terrain, a ensuite pris la parole. "L'avenir consistera à créer NGS Monaco, start-up en cours de constitution qui se concentrera sur les drones, couplés à des capteurs, caméras, alarmes, projecteurs, sirènes et autres objets connectés qui leur permettront de gagner en intelligence". Il a aussi évoqué la réalisation R&D du système

"NGS.DRONES" constitué de trois éléments : drone autonome jour et nuit, station de base pour drones (extensible multi-drones) et bornes intelligentes de signalisation pour les drones alliées aux objets connectés pour les détections locales. "L'union fait certes la force, mais sans réflexion initiale et cohésion dans l'action sur le terrain, cela ne sert à rien. Nous devons comprendre le besoin sécuritaire et faire ensuite des simulations pour y répondre". La révolution dans la sécurité réside donc dans l'assemblage et l'interaction entre des systèmes différents et complémentaires : en cela, les objets connectés représentent un énorme potentiel.

Place à la mise en application d'objets connectés aux transports et à la mobilité douce avec Nicolas Buteau, qui a présenté Mobee, société détenue à 49 % par le Gouvernement Princier et à 51% par SODETREL (SOCIÉTÉ pour le DEveloppement des TRansports Electriques), filiale à 100% d'EDF. "Sur l'impulsion du Prince Souverain et de sa Fondation, Monaco favorise le développement durable. Par ailleurs, l'exiguïté du territoire et les difficultés de circulation nous amènent à repenser nos modes de déplacements", a expliqué le Gérant. Créée en 2014 pour offrir aux résidents, touristes et entreprises monégasques un service très innovant de mobilité électrique partagée pour leurs déplacements quotidiens, avec ses 25 Twizys 100 % électriques accessibles 24/24h en boucle ouverte (free floating), Mobee est une première mondiale. "Je prends et je rends le véhicule où je veux à Monaco, sans contraintes de stations. Il est localisable via Internet et sur smartphone. Après utilisation, les clients peuvent le restituer librement sur le territoire monégasque. Un accès privilégié leur est réservé dans les onze parkings partenaires, avec une lecture de plaques déclenchant ouverture et fermeture, des zones dédiées, des points de charge". Au-delà d'incarner un changement d'état d'esprit et de modèle, Mobee est aussi un concentré de technologies avec des véhicules équipés d'un modem, d'un GPS et d'une connexion au bus CAN (Controller Area Network). La remontée de l'information (entrée/sortie) des parkings est effectuée par webservice. L'utilisation se fait selon le forfait choisi, l'unique critère étant le temps passé.

Au vu de l'importance croissante des objets connectés dans notre quotidien, de l'intérêt manifesté par les participants et de leurs nombreuses interrogations, l'organisation d'une nouvelle conférence débat sur ce thème est envisagée. ■

prenons soin de notre avenir



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

Curage 24 h/24 et 7 j/7

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ASSAINISSEMENT



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



La Chambre Monégasque de la Mode lance la MC-FASHION WEEK®

L'évènement **MODE MC - MODE MONTE CARLO** a été rebaptisé **MC-FASHION WEEK®** et son édition 2015 s'est déroulée du 6 au 8 juillet 2015 à Monaco où ont été présentées les collections Printemps-Eté 2016 de marques en provenance de Russie, France, Italie, Portugal, Kazakhstan, Ouzbékistan, Arménie, Singapour, Panama et Monaco :

Ainur Turisbek, Albanu, Alberto Adonai, Banana Moon, Beach & Cashmere Monaco, Beliza, Bella Potemkina, Carlo Ramello, Dasha Stravinsky, EE Gallery avec Didimara et Marcos Marin, Elizabeth Wessel, Ewelya, Forms Studio, Franca Ricci, Global Babe, Grinko, Haveney, Iya Yots, Joao Rolo, Kirill Ovchinnikov, Lali, Leslie Monte-Carlo, Lirai, Livia, Lsonge, MA.LESI Monte-Carlo, Masha Tsigal, Mila Yurakova, Naira Khachatryan, Pain De Sucre, Pantone Colorwear, Razgulyaev Blagonravova, Sergey Efremov, Stardust Monte-Carlo, Zulfya Sulton.

Cette manifestation a été organisée par la Chambre Monégasque de la Mode, avec le soutien du Gouvernement Princier, de la Mairie de Monaco, de la



De gauche à droite : Elizabeth Wessel, Secrétaire Générale et Fondatrice de la Chambre Monégasque de la Mode, Mireille Pietri, Conseiller de la Chambre Monégasque de la Mode, S.E.M. le Ministre d'Etat Michel Roger, Federica Nardoni Spinetta, Présidente et Fondatrice de la Chambre Monégasque de la Mode, Robert Calcagno, Directeur du Musée Océanographique de Monaco

Direction du Tourisme et des Congrès, du Consulat Honoraire de la Fédération de Russie à Monaco, et du partenaire Società Italia. La direction artistique a été confiée à la société René Olivier Productions & Elevent.

Au cours de ces trois journées, les nombreux visiteurs ont pu bénéficier d'un programme particulièrement riche : le 6 juillet, des conférences et des tables rondes, au Salon Bellevue du Café de Paris,

ont été animées par des experts du monde de la mode, suivies de la remise des Prix MC FASHION WEEK AWARDS.

Le 7 juillet, les défilés se sont déroulés au Musée océanographique de Monaco, ouverts par le grand couturier russe CHAPURIN et clôturés par le créateur GRINKO, en collaboration avec la Camera Nazionale della Moda Italiana. Et le 8 juillet, le Showroom s'est tenu au Musée océanographique.

MONACO BUSINESS NEWS

Directeur de la publication :
Philippe Ortelli

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

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES (FEDEM)

"Le Coronado"
20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92
Fax (+377) 92 05 20 04
info@fedem.mc
www.fedem.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 : 3^e trimestre 2015



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

MONACO • CANNES • MENTON • ANTIBES • LONDRES
LUXEMBOURG • GENÈVE • ROTTERDAM

ONLY YACHT
SUPER YACHT INSURANCE

ONLY
PRIVATE INSURANCE

ONLY JET
AVIATION INSURANCE

ONLY YARD
SHIPYARD INSURANCE

SUISSCOURTAGE
ASSURANCES
PASTOR GROUP

VOTRE ENTREPRISE EST UNIQUE
NOS ASSURANCES AUSSI

ASSURANCES POUR PROFESSIONNELS

Fort de nos valeurs et désireux d'établir un partenariat pérenne avec nos clients, Suisscortage apporte une valeur ajoutée à l'entreprise en se positionnant comme un acteur reconnu dans le domaine des risques d'entreprise et de la construction depuis l'identification de vos besoins et l'analyse de vos risques jusqu'à l'émission des polices et la gestion de vos sinistres.

En qualité de courtier nous intervenons dans la négociation et le placement auprès de compagnies d'assurances pour vous proposer les meilleures garanties.

- Mutuelle santé, prévoyance et retraites
- Accident de travail et maladies
- Multirisques entreprises
- Flotte automobiles et missions
- Responsabilité civile et celle du dirigeant
- Assurance crédit Coface en cas d'impayés
- Risques spécifiques : construction, aviation, transport maritime

12, Quai Antoine 1^{er} - MC 98000 MONACO - Tél. : +377 93 30 42 43 - Fax : +377 93 30 12 23

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

Données arrêtées au 16 juillet 2015

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾		Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux	15,10 %	–	8 150 €	AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Office de la Médecine du Travail	0,25 %	–	idem	Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 170 €
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem	Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 170 à 9 510 €
Caisse Autonome des Retraites	7,96 %	6,55 %	4 556 €	GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽²⁾	41,17 €	25,17 €	–
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)				Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	1 à 12 680 €
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3 170 €	Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 25 360 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 170 à 9 510 €	APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 12 680 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)							
Tranche 1 (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 170 €				
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 170 à 12 680 €				
Tranche C* (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		12 680 à 25 360 €				

*Tranche C : la répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %.
De 20 % à 20,55 %, la répartition est de 0,36 % à la charge du salarié et 0,19 % à la charge de l'employeur.

(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 2^e trimestre 2015 : 125,25

– Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages (00E) - juin 2015 : 128,47

ATTENTION :

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

CA CRÉDIT AGRICOLE
PROVENCE CÔTE D'AZUR **MONACO**
BANQUE PRIVÉE | BANQUE ENTREPRISES

Vous accompagner aux étapes
clés de la vie de votre patrimoine
et de votre entreprise

23 boulevard Princesse Charlotte
MC 98000 MONACO
Tél : 00 377 93 10 53 53