

# MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

MAI 2016 > NUMÉRO 55

PRIX : 2 €



**FEDEM**

DOSSIER

L'ÉDITORIAL  
DU  
PRÉSIDENT

Philippe Ortelli

## Evolution législative et économie : anticipons et accélérons !

Nous sommes à Monaco dans un environnement que nos concurrents nous envient. Monaco est un pays qui dispose de nombreux atouts qui en font une place fortement attractive.

Mais attention à ne pas s'endormir sur nos lauriers. Le monde bouge vite, très vite même. Et il faut que la gouvernance de la Principauté, sous la conduite de notre Souverain, s'attache à anticiper les transformations de l'économie et à accompagner les mutations de l'activité de nos entreprises.

Pour cela, l'outil législatif est primordial. Parité, inaptitude, second volet de la loi sur le handicap (sur le bâti), modernisation de l'économie, télétravail, il faut désormais que les choses avancent et la FEDEM compte sur un bon fonctionnement des institutions entre les deux co-législateurs que sont le Gouvernement Princier et le Conseil National. Gouverner c'est prévoir, et dans notre domaine, il faut surtout anticiper et accélérer pour bien conserver ces avantages comparatifs et concurrentiels.

Le droit économique et social doit continuer sa mise à jour, et sur certains points sa mise à niveau. C'est important pour que nos entreprises ne se retrouvent pas face à des problématiques dues à des vides juridiques, ou à des manques de dispositions.

De manière générale, dans un pays où l'Etat joue un rôle plus important qu'ailleurs, ne serait-ce que par son niveau d'investissement dans l'économie nationale, il faut que ce même Etat réduise l'écart entre sa législation en vigueur et la réalité opérationnelle de nos activités. C'est en étant à jour, réactifs et performants sur le plan de nos outils juridiques, pour réguler et encadrer le développement économique global de notre Principauté, que nous continuerons d'être attractifs, en visant l'excellence, pour faire réussir notre Pays pour le bénéfice de tous.

Le Président  
Philippe Ortelli

# FEDEM : retour sur une année d'actions



Le 31 mars, la FEDEM a tenu son Assemblée Générale Ordinaire en présence d'une centaine de représentants des entreprises adhérentes. L'occasion de faire le point sur une année d'actions au service de l'économie monégasque.

[Lire page suivante ->](#)

## CAHIER JURIDIQUE

> Lire en p. 7



**LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE :** dernier volet consacré à la notification du licenciement économique individuel ou collectif et ses effets, ainsi qu'aux obligations postérieures à la rupture du contrat de travail.

## BILLET ÉCO

> Lire en p. 11

**LE RETOUR DES FRONTIÈRES :** le Mur de Berlin est tombé, mais de nouvelles frontières se dévoilent. Comment bénéficier au mieux de cette nouvelle compétition internationale ?



## Représentativité

La FEDEM rassemble près d'un millier d'entreprises, qui représentent plus de 20 000 salariés sur les 52 000 de l'économie monégasque. Cette représentativité sera bientôt renforcée par la création de 3 nouveaux syndicats : le Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique, qui réunit déjà 12 membres exerçant dans le domaine en croissance des prestations intellectuelles, le Syndicat Monégasque des Etablissements de Formation Professionnelle et la Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires. La FEDEM est également représentée au sein des instances socio-économiques et des commissions paritaires par les 200 dirigeants bénévoles qui jouent un rôle essentiel dans la défense des entreprises.

### La FEDEM en chiffres :

27 syndicats patronaux affiliés

3 nouveaux syndicats en création

Près de 1 000 entreprises membres, soit plus de 20 000 salariés du secteur privé

## Transmission des valeurs de l'entreprise

La FEDEM a aussi pour mission de transmettre les valeurs entrepreneuriales : "Nous sommes les seuls à pouvoir expliquer comment fonctionne l'entreprise et pourquoi il est vital que notre législation soit adaptée aux spécificités de notre économie composée d'une majorité de PME dont la taille moyenne est de 23 salariés", a insisté le Président Philippe Ortelli. En 2015, 803 nouvelles sociétés ont été créées. "Leurs dirigeants doivent rejoindre la FEDEM pour défendre l'esprit d'entreprise : la notion de transmission des valeurs que nous portons est essentielle".

## Actions économiques, sociales et juridiques

### Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

Parmi les principaux dossiers dans lesquels la FEDEM s'est investie : le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque qui a été mis en place via la création de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier. Objectif : mieux faire connaître les spécificités de ce droit particulier et méconnu, notamment auprès des dirigeants et responsables RH.

La 1<sup>ère</sup> promotion a débuté le 19 janvier et s'achèvera avec la remise des diplômes prévue le 17 juin, après deux jours d'examen. Le Président a déclaré : "Je remercie Sophie Bonhomme, Directeur Juridique et Administratif de la FEDEM, qui en a été la cheville ouvrière. Nous avons aussi bénéficié du soutien de tous les intervenants qui assurent les 120 heures de cours réparties en une vingtaine de journées. C'est une fierté pour nous tous d'avoir créé ce nouveau diplôme très attendu par les entreprises".

## Témoignages d'élèves



**Sébastien Martinez est Responsable des Ressources Humaines du Centre Cardio-Thoracique de Monaco, établissement hospitalier**

**spécialisé dans le diagnostic et le traitement de la pathologie thoracique et cardio-vasculaire, qui emploie 260 personnes.**

### MBN/ Qu'attendiez-vous de la formation ?

**S.M.** : Le droit social monégasque occupe une place importante dans mon poste de Responsable RH. Dans notre service, nous touchons en effet à toutes les facettes des ressources humaines : nous suivons l'intégralité du parcours des salariés, de leur embauche à leur départ, en passant par la paie, avec tous les aléas qui peuvent survenir au cours d'une carrière. Avoir la possibilité d'approfondir mes connaissances tout en suivant un cursus validé par un diplôme me semblait donc intéressant.

### MBN/ Que vous apporte-t-elle ?

**S.M.** : Tous les thèmes abordés donnent l'opportunité d'assimiler des solutions pratiques applicables au quotidien. Cette formation qui a pour but de couvrir l'ensemble du droit social monégasque est conforme à mes attentes. Le partage d'expériences avec d'autres professionnels de la Principauté issus de métiers et de secteurs différents en constitue un autre point fort. Cette diversité des intervenants et des participants est très enrichissante. La taille réduite de la promotion contribue d'ailleurs à renforcer la qualité des interactions. Je suis très satisfait de faire partie de cette première promotion et en profite pour remercier les différents orateurs pour la qualité de leurs interventions.

### MBN/ Que suggèreriez-vous pour améliorer encore cette formation ?

**S.M.** : Le planning est chargé et difficile à concilier avec les impératifs professionnels : depuis janvier, nous avons en moyenne un jour de formation par semaine. Pour les prochaines promotions, je suggèrerais d'étaler la formation sur une année, avec quelques heures de cours supplémentaires affectées à certains thèmes qui mériteraient d'être un peu plus développés. De même, si les horizons différents des intervenants aident à avoir une vision exhaustive des parti-

cularismes du droit social monégasque et des évolutions de son abondante jurisprudence, il me semblerait souhaitable de pouvoir également y associer davantage d'avocats de la Principauté.



**Marie Concas est Responsable Administratif et Financier d'Interplast, société de négoce de quarante personnes. Ses attentes pour**

**cette formation étaient très pratiques.**

### MBN/ Qu'attendiez-vous de la formation ?

**M.C.** : En plus de mes autres fonctions comptables et financières, j'ai en charge depuis janvier 2015 la gestion de la paie de la société et suis souvent confrontée à des questions de droit social. Je me suis donc inscrite à cette formation avec des attentes techniques, pour apprendre des solutions pratiques applicables dans le quotidien de mon métier. En ce sens, j'ai des attentes un peu différentes des participants travaillant dans les Ressources Humaines qui sont eux plus orientés vers le juridique.

### MBN/ Que vous apporte-t-elle ?

**M.C.** : Cette formation est extrêmement intéressante et m'a déjà permis de découvrir de nombreux points de droit nécessaires dans mon métier. Il n'existe pas toujours de réponse définitive à mes questions mais j'ai déjà pu me constituer une "bible" juridique, que je complète à chaque cours, et qui va me servir au quotidien. Il y a une très bonne dynamique de groupe, et la diversité des participants est enrichissante : elle permet d'avoir connaissance d'approches et de besoins différents.

### MBN/ Que suggèreriez-vous pour améliorer encore cette formation ?

**M.C.** : La formation est très dense et il est parfois difficile d'y consacrer autant de temps qu'on le voudrait, d'autant qu'elle a commencé en janvier qui est la période de clôture des comptes. Une solution serait d'allonger la période de formation pour la caler sur une année universitaire, d'octobre à juin, avec uniquement des sessions par demi-journée. Du temps pourrait être gagné en limitant les références au droit français, qui ont moins d'applications pratiques. Enfin, je proposerais de rajouter des demi-journées consacrées aux questions et cas pratiques, permettant ainsi de faire le point et d'ancrer les apprentissages. ■

## Veille jurisprudentielle en droit social monégasque

En 2015, grâce à sa veille jurisprudentielle active, la FEDEM a constaté un durcissement de certaines décisions rendues par les tribunaux qui se traduit notamment par une interprétation restrictive de textes de loi. Il a ainsi été relevé des décisions de justice qui remettent en cause le fonctionnement normal des entreprises et peuvent fortement impacter l'attractivité du pays. C'est notamment le cas dans les trois sujets majeurs que sont le principe dit de parité des salaires minima, la restructuration des entreprises, et l'incapacité des salariés au travail.

### La parité

En matière de "parité" des salaires minima (principe de référence aux salaires minima de la région économique voisine), le Président a aussi rappelé que la FEDEM se bat depuis de nombreuses années pour faire reconnaître que les conditions de travail ne sont plus identiques entre la France et Monaco pour permettre l'application ou non des minima de salaires.

A ce titre, il a précisé qu'il y a tout d'abord une rupture d'égalité juridique entre les deux pays. Là où Monaco n'est doté que de l'Ordonnance-Loi 677 sur la durée du travail qui ne prévoit aucune flexibilité même avec l'accord du salarié, la France bénéficie d'une pléthore de textes sur l'aménagement du temps de travail depuis la mise en place des lois Aubry 1 en 1998, à Aubry 2 en 2000, jusqu'aux lois Fillon en 2008 qui sont venues répondre à un souci d'amélioration de la productivité des entreprises françaises. À cela s'ajoute une rupture d'égalité économique. Quand à Monaco le temps de travail doit être calculé sur la semaine, en France, les entreprises ont notamment la possibilité de l'annualiser, ce qui leur permet de compenser une haute saison par des périodes plus calmes et ainsi de réduire leurs charges. De plus, les aides de l'Etat depuis 1998, puis les allègements de charges Fillon, accordés jusqu'à 1,6 SMIC, sont venus compenser la hausse de 55% du SMIC survenue en France. Toutes ces dispositions générales ont compromis l'application de ce principe dit de parité des salaires minima à Monaco. Les conditions de travail appliquées dans toutes les entreprises de la région économique voisine ne peuvent plus être identiques depuis 1998 en raison d'un environnement juridique totalement différent du monégasque : il y a un fossé qui nous sépare.

"Aujourd'hui, appliquer une référence aux minima de la région économique voisine qui a été discutée dans le cadre d'accords conventionnels entre des partenaires sociaux français avec un environnement juridique différent de Monaco ne peut se concevoir du fait notamment du principe dit d'indivisibilité de tout accord conventionnel : on ne peut prendre une chose dans une convention sans prendre aussi sa compensation", a remarqué le Président.

Dans son Arrêt du 14 octobre 2011, la Cour de Révision, en s'appuyant sur l'abondante réglementation française, avait d'ailleurs reconnu que les salaires minima français n'ont pas les moyens de s'appliquer à Monaco car les conditions de travail entre les deux pays ne sont pas identiques, cette notion étant une clause déterminante de l'application de la Loi 739. Malgré cette jurisprudence forte, depuis 2011, la FEDEM a constaté de nombreux contentieux traitant de la "parité" des salaires. Il est encore souvent demandé aux chefs d'entreprises de démontrer que les conditions de travail ne sont pas identiques dans leur branche d'activités. Et ceux qui n'ont pu faire la démonstration qu'un accord de branche ou un accord d'entreprise avait été adopté dans la région économique voisine dans leur profession permettant la flexibilité du temps de travail ont été condamnés par les tribunaux.

Et le Président d'insister : "Certaines évolutions jurisprudentielles sont dangereuses pour les entreprises et pour l'attractivité du pays. C'est pourquoi la FEDEM a soutenu plusieurs entreprises amenées à comparaître devant les tribunaux. Elle a aussi demandé aux Autorités de faire évoluer la loi sur les salaires pour réduire les risques d'incertitude juridique et leurs conséquences sur notre économie".

**GS**  
GRAPHIC SERVICE  
IMPRIMEUR À MONACO

**IMPRESSIION 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

**PLUS DE 30 ANS AU SERVICE D'UN MONDE en pleine ÉVOLUTION**

**TRAVAIL TEMPORAIRE CONSEIL EN RECRUTEMENT**  
www.mimonaco.mc

**MD**  
MONÉGASQUE D'INTERVENTIONS

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



## La parité : interview du Dr Jean-Franck Bussotti



Pour le Dr Jean-Franck Bussotti, Centralien et HEC, Directeur Général de SAFAS Monaco, Président de l'UNIMET (Union Monégasque des Industries et Métiers de la Métallurgie), et Vice-président de la FEDEM pour les affaires

économiques, le constat est sans appel : "Lorsqu'on parle de parité théorique, on oublie trop souvent que par rapport aux pays voisins, nous sommes déjà dans une situation de forte disparité factuelle en faveur des salariés, qui bénéficient d'avantages cumulatifs considérables. Par exemple, le SMIC mensuel net versé aux salariés est l'un des plus élevés au monde : il est supérieur de 31,9 % à celui versé en France ; en contrepartie, il correspond à un surcoût patronal (le "superbrut") de 40,2% pour seulement 11,43% de temps de travail supplémentaire".

Jean-Franck Bussotti poursuit son analyse : "Et ce n'est là que la partie émergée de l'iceberg. Nos jours fériés sont plus nombreux que dans les pays voisins, et en outre reportables ; si on poursuit la comparaison par rapport à la France, on calcule une moyenne sur les 10 dernières années de l'ordre de 6 jours complémentaires par an offerts par l'employeur à ses salariés. En intégrant financièrement leur impact dans le calcul précédent, on arrive à un gain comparatif de +34,5% sur le net pour le salarié, et +43% de surcoût pour l'employeur. Ajoutons encore le très haut niveau des allocations familiales, et on trouve que selon le nombre d'enfants à sa charge, le gain net pour une personne rémunérée au SMIC

dépasse fréquemment +60 à +70 % par rapport à la France... Et ce n'est pas fini : les retraites sont de 35 à 110 % plus élevées qu'en France à salaire identique".

"Ces avantages cumulatifs sont énormes, surtout lorsque l'on sait que le SMIC français est déjà l'un des plus élevés dans le monde, le deuxième européen, 9% derrière le Luxembourg ; et que seuls 7 des 28 Etats de l'UE ont un SMIC de plus de 800 euros par mois, certains d'entre eux étant, avec moins de 200 euros par mois, en dessous de certaines régions de Chine... sans parler des 8 Etats de l'UE qui n'ont aucun minimum. Chez nous, tous ces efforts sociaux sont financés par les entreprises monégasques qui, rappelons-le, ne bénéficient pas des mesures d'exonération de charges et d'aides accordées aux entreprises françaises ou européennes, ni d'aucune flexibilité, alors même que leurs loyers sont largement supérieurs", indique-t-il.

Au plan de leur compétitivité, nos entreprises sont ainsi placées dans une situation de concurrence déloyale défavorable par rapport à la France, et a fortiori de tous leurs concurrents étrangers lointains. Selon Jean-Franck Bussotti : "Ces chiffres prouvent que les conditions de travail entre Monaco et la France n'ont rien de comparable. Ils illustrent d'ailleurs une politique vertueuse, ultra sociale et souvent méconnue à l'étranger, ce qui est d'autant plus étonnant que ce sont des pays européens qui en sont les principaux bénéficiaires, au travers de l'emploi de leurs résidents comme au travers des retombées financières de la distribution généreuse de 1/3 de notre PIB à des salariés pendulaires... Certains pays donneurs de leçons gagneraient certainement à méditer sur nos chiffres et nos actes".

Il ajoute : "En octobre 2011, lorsque la Cour de Révision avait, dans sa sagesse et sa lucidité, constaté

l'absence de conditions de travail identiques entre les deux pays, et avait levé l'incertitude juridique, elle avait évité le pire à notre économie et à nos salariés".

"Nos entreprises ne peuvent tout à la fois financer seules un système ultra-social sans exonérations de charges, sans flexibilité et sans aides, et en même temps se voir injustement réclamer, au nom d'une soi-disant parité, certains autres avantages pouvant exister dans d'autres pays".

Et d'évoquer la compétitivité des industries monégasques : "Certaines activités, notamment de services, qui sont implantées à Monaco, bénéficient d'une clientèle locale à fort pouvoir d'achat leur permettant de mieux supporter ces surcoûts, d'autant que leur concurrence est à la même enseigne. À l'inverse, les industries n'en bénéficient pas. Elles affrontent l'hyperconcurrence française et mondiale en position défavorable. Elles subissent des surcoûts localisés et salariaux énormes, alors que leurs concurrents, même au sein de l'UE, profitent de locaux économiques, de très bas salaires, d'exonérations de charges et du déploiement de mesures de réindustrialisation sans précédent. Sans parler des réseaux de développement économique mis à leur disposition par leurs pays respectifs qui se battent pour corriger ainsi les erreurs du passé. Au plan économique, nos industries constituent pourtant un vrai fer de lance de l'économie monégasque, en allant vendre leurs produits et technologies en dehors de notre territoire, avec une productivité exceptionnelle – donc en ajoutant peu de salariés à la circulation automobile – sans concurrencer personne dans notre pays, et en générant TVA, impôt sur les sociétés, charges sociales et droits de douane ; tout en entraînant dans son sillage nombre d'activités, notamment de services. L'industrie est clairement le type d'activité à privilégier à l'avenir..."

## SOMMAIRE

|  |                |
|--|----------------|
| <b>DOSSIER</b><br>FEDEM : retour sur une année d'actions       | p. 1 à 6       |
| <b>CAHIER JURIDIQUE</b><br>La suite du licenciement économique | p. 7 à 10      |
| <b>LE BILLET ÉCO</b>   | p. 11          |
| <b>INTERVIEWS</b><br>URIEL<br>ICFM                             | p. 12<br>p. 13 |
| <b>LA FEDEM VOUS INFORME</b>                                   | p. 14          |
| <b>VIE SYNDICALE</b>   | p. 14 à 15     |
| <b>INDICES SOCIAUX</b>   | p. 16          |

mais encore faut-il donner à ce secteur la garantie pérenne d'un libre accès au marché européen et mondial, dans un simple respect d'une logique de réciprocité : en effet, à l'inverse, tous les européens vendent chez nous sans le moindre souci. Aujourd'hui, nos industries attendent beaucoup des résultats des négociations avec l'Union Européenne, ainsi que des décisions du Gouvernement Princier qui seront prises dans le cadre de l'Observatoire de l'Industrie", conclut-il. ■

Vos œuvres d'art sous haute-protection.



**smt** fineart

Tel : +377.93.30.64.42  
Fax : +377.93.15.99.58

"Le Lumigean" - 2, Boulevard Charles III  
B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex  
Email : office2@smt.mc

www.smt.mc

### Restructuration

En matière de restructuration, la FEDEM a été force de proposition en participant à l'optimisation de certaines dispositions légales pour que l'évolution du droit du travail tienne compte des besoins des entreprises. "Le but n'est pas de modifier tous azimuts les textes mais plutôt de chercher à en éclaircir certains pour éviter les interprétations trop contraignantes susceptibles de nuire à la pérennité des entreprises", a souligné Philippe Ortelli.

### La liberté de restructuration en question...

La législation monégasque offre une certaine souplesse en matière de gestion des entreprises et pose comme principe établi la liberté d'entreprendre, ainsi que le droit du chef d'entreprise et du salarié de rompre un contrat de travail. Cela ne veut cependant pas dire que le droit de licencier est sans limite : la loi prévoit un encadrement juridique équilibré pour éviter les abus.

Le principe est donc celui de l'autonomie de gestion, qui ne saurait être entravée en dehors des règles de droit. Pourtant, des jugements et des arrêts récents empêchent aujourd'hui les chefs d'entreprises de réorganiser et de restructurer leur société, alors que le principe même d'une entreprise est de s'adapter à son marché.

En matière de suppression de postes dans l'entreprise, certains jugements des tribunaux ne la permettent que si la compétitivité de l'entreprise est vraiment menacée, ou si l'entreprise est dans une situation économique compromise, ou même dans un état de survie.

Ainsi, ces décisions interdisent la suppression de poste pour des raisons de gestion plus rationnelle de l'entreprise. Par exemple, le 6 mai 2014, la Cour

Sur ce sujet aussi, la FEDEM a constaté un durcissement de la jurisprudence qui se caractérise par des décisions récentes venant restreindre la liberté d'entreprendre et d'organiser le bon fonctionnement de l'entreprise (voir encadré ci-dessous).

Ces décisions introduisent ainsi une dangereuse rigidité qui peut avoir des répercussions sur l'attractivité du pays, alors même qu'il déploie des efforts considérables pour la renforcer, accueillir des résidents et surtout attirer de nouvelles entreprises.

d'appel a confirmé un jugement du Tribunal du Travail et considéré que l'employeur s'était même placé hors du cadre légal, tant des licenciements individuels économiques que des licenciements pour motif personnel, en supprimant le poste pour des raisons de rationalité stratégique.

Autre cas significatif : le 27 juin 2013, le Tribunal du Travail avait jugé que le motif économique ne doit pas s'apprécier au niveau de l'entreprise seule, mais du secteur d'activité du groupe, lorsque celle-ci fait partie d'un groupe. Or ce concept, introduit depuis la législation française, n'existe pas dans la loi monégasque. Il est donc difficilement applicable dans les faits et peut conduire à des situations paradoxales. Ainsi, une société ne pourrait se réorganiser et procéder à des licenciements que si elle peut démontrer que son secteur d'activité à Monaco et à l'étranger connaît des difficultés économiques, indépendamment de sa propre situation. Seules les entreprises appartenant à un secteur en crise auraient donc le droit de s'adapter aux fluctuations du marché...

De telles décisions excluent toute perspective de développement d'entreprises et mettent en péril leur probabilité de survie. Sans possibilité d'adaptation, les entreprises risquent de disparaître, et avec elles des milliers d'emplois. ■



**Inaptitude des salariés au travail**

Le Président a rappelé que le 25 juin 2008 a été adoptée à Monaco une loi relative au reclassement des salariés déclarés inaptes définitivement par la Médecine du Travail à occuper leur emploi. Cette loi encadre les effets de l'inaptitude en favorisant la reprise du travail dans l'entreprise quand cela est possible et en rendant obligatoire la recherche d'un remplacement, et sa justification par l'employeur quand ce n'est pas possible, et accorde un droit pour le salarié non reclassé d'être licencié. Par ailleurs, elle octroie au Médecin du Travail un rôle plus affirmé : il ne se contente plus d'établir un simple constat de l'inaptitude du salarié mais est force de proposition sur les mesures à prendre au sein de l'entreprise pour que le salarié puisse retravailler. Sa mission est donc renforcée et comporte une nécessité de bien connaître l'entreprise, condition essentielle pour satisfaire à sa charge nouvelle et informer l'employeur des mesures à prendre. Or ce texte, qui ne permet pas au chef d'entreprise de

contester le certificat médical alors qu'il est rendu destinataire du rapport du médecin, est source de contentieux car il est sujet à de nombreuses interprétations. Les problèmes concernent d'abord son champ d'application qui ne vise que les cas d'inaptitude définitive du salarié à son poste de travail et qui pourtant a été jugé par les tribunaux comme étant rendu applicable pour les cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise. Cela, alors même que l'Inspection du Travail ne réunit pas la Commission de reclassement en cas d'inaptitude définitive à tout poste. Ils concernent aussi des problèmes d'application. Ainsi, la visite de l'entreprise par le Médecin du Travail avant toute déclaration d'inaptitude n'est pas systématique alors que le Tribunal du Travail a retenu que les visites de contrôle que peut effectuer le Médecin du Travail dans l'année n'excluent pas une analyse plus poussée de l'entreprise par ce praticien au moment de la survenance d'un cas litigieux. Se pose également le problème du délai laissé au chef d'entreprise : il ne dispose en effet que d'un mois pour trouver une solution de

reclassement ou pour licencier alors que 20 jours peuvent être pris par la Commission de reclassement pour statuer, ce qui ne laisse à l'employeur que 10 jours pour reclasser ou licencier.

Des chefs d'entreprises ont été condamnés, parfois lourdement, pour n'avoir pas réclamé le rapport que le Médecin du Travail ne leur avait pas remis, soit parce qu'il avait estimé que le salarié était inapte à tout poste, soit parce qu'il avait omis de le délivrer. Certains employeurs qui avaient reçu le rapport mais ont été condamnés pour ne pas avoir recherché de solution de reclassement quand celui-ci indiquait pourtant que le salarié était inapte à tout poste dans l'entreprise, quel que soit le poste proposé. "Ces décisions sont bien sûr aberrantes mais elles témoignent surtout qu'il y a un problème d'application du texte de loi qui peut être interprété de manières différentes", a résumé Philippe Ortelli. "Nous nous orientons vers un copié/collé de la décision de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation française qui fait du reclassement

l'objectif principal et unique, quelles que soient les décisions du Médecin du Travail, ce qui s'oppose à la loi monégasque qui donne la primeur au Médecin du Travail". Au-delà des risques juridiques, le fait que le Médecin du Travail ne visite pas toujours l'entreprise avant d'établir son certificat d'inaptitude peut rendre celui-ci inadapté à la réalité et créer une difficulté supplémentaire pour l'employeur.

La FEDEM a donc sensibilisé les Autorités sur les différents problèmes engendrés par la loi 1348 : "Un projet de loi a été déposé au Conseil National. Il prévoit plusieurs dispositions, dont certaines suggérées par la FEDEM, pour adapter la loi aux nouvelles réalités, en précisant les missions de la médecine du travail, en encadrant davantage les cas d'inaptitude des salariés au travail, et en donnant la possibilité à l'employeur de pouvoir contester le certificat médical établi par le Médecin du Travail", a expliqué le Président.

**Interviews****3 questions à Pascale Pallanca**

Le MBN a demandé des précisions à Pascale Pallanca, Directeur, sur les rôles et missions de la Direction du Travail.

**MBN/ Quelles sont les missions de la Direction du Travail ?**

**P.P. :** Suite au départ à la retraite en juillet 2015 de Monsieur Eric Bessi, l'organisation de la Direction du Travail a évolué. J'en suis aujourd'hui le Directeur et je suis désormais épaulée dans mes fonctions par un Directeur Adjoint, Madame Sophie Vincent.

En parallèle aux fonctions opérationnelles de la Direction du Travail définies notamment par les textes, et en plus des missions transversales classiques liées à la gestion et à la coordination des 2 services qui la composent (Service de l'Emploi et Inspection du Travail), la nouvelle Direction du Travail souhaite aujourd'hui pouvoir être un véritable partenaire avec ses interlocuteurs internes et externes à la Principauté, sur les questions relevant de sa compétence.

Ainsi, des réunions régulières sont mises en place avec les équivalents français de la Direction du Travail (Directe, Pôle Emploi, etc...), et certains syndicats patronaux et de salariés ont été rencontrés, le but étant de permettre à chacun de ces contacts d'identifier clairement le rôle et les missions de la Direction du Travail, et de faciliter une prise de contact en cas de besoin. Pour la Direction du Travail, il s'agit également de rester proche du terrain et de ses problématiques afin d'être à même de faire évoluer le cadre réglementaire et les pratiques liées à la gestion du personnel en entreprise.

Concernant le fonctionnement quotidien, les dossiers sont traités conjointement par le Directeur et le Directeur Adjoint.

Pour autant, le Directeur et le Directeur Adjoint ont gardé chacun des domaines de compétences spécifiques. Ainsi, le Directeur du Travail est impliqué dans les projets de textes et d'évolution de réglementation, et reste "l'interlocuteur privilégié" pour toutes les questions relatives aux relations du travail. Le Directeur Adjoint du Travail a prioritairement à sa charge les questions relevant de l'emploi, de la formation professionnelle, et de l'insertion des jeunes.

**MBN/ Comment est organisée l'Inspection du Travail ?**

**P.P. :** L'Inspection du Travail est un service rattaché à la Direction du Travail.

Son équipe, dirigée par l'Inspecteur Principal du

Travail Madame Corinne Van Klaveren, est composée de 4 Inspecteurs du Travail, 2 Contrôleurs du Travail, 2 Collaborateurs en charge de l'hygiène et de la sécurité du travail, et 2 Collaboratrices assurant les tâches administratives (accueil public, gestion courrier, téléphone...).

Ce service est chargé de veiller au respect de la législation sociale. Ses missions s'articulent autour de 2 axes principaux : les missions de contrôles et le renseignement du public.

Pour assurer ses missions, le public est reçu sans rendez-vous aux heures d'ouverture par les Contrôleurs du Travail.

Les échanges avec les Inspecteurs du Travail, intervenant très souvent à l'extérieur et participant à de nombreuses réunions de diverses commissions, doivent se faire sur rendez-vous. Ces derniers traitent plus particulièrement les dossiers à caractère collectif.

Les membres de la cellule Hygiène et Sécurité, principalement sur le terrain, veillent au respect des dispositions légales prévues en matière d'hygiène et de sécurité du travail, et reçoivent sur rendez-vous.

Au sein du service, le travail s'organise en équipe et les dossiers sont régulièrement évoqués collégialement.

Il est courant que les dossiers importants soient gérés en binôme (Inspecteur et Contrôleur, ou 2 Inspecteurs).

Certains dossiers sont également traités avec la Direction du Travail (le Directeur ou le Directeur Adjoint) en fonction de la thématique abordée.

L'Inspection du Travail, qui est principalement un corps de contrôle, se veut également un service de proximité à l'écoute du public (salariés comme employeurs) et intervient fréquemment en qualité de médiateur dans un nombre non négligeable de dossiers.

**MBN/ Quel est son rôle dans le dossier de l'inaptitude des salariés au travail ?**

**P.P. :** L'Inspection du Travail agit et intervient sur plusieurs axes :

1) En amont à une éventuelle déclaration d'inaptitude et lorsque les difficultés rencontrées relèvent de risques psychosociaux, une action conjointe entre l'Office de la Médecine du Travail et l'Inspection du Travail peut être mise en place. Des médiations réunissant l'employeur et le salarié sont ainsi proposées pour évaluer la situation individuelle et les facteurs de risque. L'objectif de cette médiation est d'agir de concert avec l'employeur sur les facteurs de risque identifiés, pour permettre une poursuite de l'activité du salarié.

La loi monégasque impose une obligation de reclassement lorsque le salarié est déclaré inapte définitif à son poste de travail, considérant que le licenciement du salarié suite à un avis d'inaptitude à son poste ne peut être la solution première. C'est

une décision qui doit intervenir en dernier recours.

2) La loi n°1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le Médecin du Travail, donne des prérogatives aux Inspecteurs du Travail.

Pour mémoire, cette loi impose aux employeurs depuis 2008 une obligation de reclassement, dès lors que le Médecin du Travail a déclaré un salarié définitivement inapte à son poste. Ce reclassement doit se faire en fonction des préconisations du Médecin du Travail, qui les établit dans un rapport transmis aussi bien à l'employeur qu'à l'Inspection du Travail.

Toutefois, si l'employeur n'est pas dans la capacité de proposer un autre emploi, il est tenu d'une part, d'informer le salarié, le Médecin du Travail et l'Inspection du Travail des motifs qui s'opposeraient au reclassement au sein de son établissement, et d'autre part de saisir la Commission ad hoc. Cette Commission est composée de 5 membres dont la présidence est confiée à l'Inspecteur du Travail. Ainsi, en sa qualité de Président de la Commission, l'Inspecteur du Travail veille au respect des dispositions légales et s'assure que l'employeur a effectué les recherches réelles en matière de reclassement telles que préconisées par le Médecin de l'Office de la Médecine du Travail. À cet égard, la Commission peut mandater l'Inspecteur du Travail afin de procéder in situ à toutes investigations susceptibles d'éclairer les Membres de la Commission en vue de rendre un avis pertinent.

**Interview d'Eric Heremans**

Eric Heremans, dirigeant de 2MT Pirahdental, a été confronté aux difficultés

d'application de la loi 1348 relative à l'inaptitude des salariés au travail.

Il explique :

"Nous avons récemment été confrontés à un cas d'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise. Le Médecin du Travail nous a signifié que l'état de santé du salarié ne lui permettait plus de travailler dans l'entreprise, quel que soit le poste proposé. L'Inspection du Travail nous a alors écrit qu'il nous appartenait de licencier le salarié. Or, après avoir suivi cette consigne émanant de l'Inspection du Travail, il nous a été reproché au tribunal de ne pas avoir préalablement recherché à reclasser le salarié déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise. Cette situation est ubuesque : nous sommes condamnés pour avoir appliqué en toute bonne foi une prescription d'un service de l'Etat."

Eric Heremans considère que cette situation ne s'explique pas par une simple opposition entre différents services de l'Etat, mais bien par les

difficultés d'interprétation de la loi. "Mon ressenti est d'être condamné parce que la loi est mal faite", conclut-il.

**3 questions à Alain Hache**

Graphic Service, imprimerie monégasque, et une des trois dernières à encore imprimer en Principauté, a été créée en 1980 et emploie

25 salariés à Fontvieille. Son Dirigeant Alain Hache a connu trois cas d'inaptitude. Il a bien voulu nous en préciser les conséquences et nous communiquer ses suggestions d'amélioration.

**MBN/ Quel est l'impact pour un employeur lorsqu'un salarié est déclaré inapte ?**

**A.H. :** Le coût financier est important. Concernant d'abord l'activité en elle-même : l'inaptitude implique l'absence, au moins partielle, d'un employé, et oblige à une réorganisation, qu'il s'agisse de l'adaptation du poste de travail en cas d'inaptitude partielle, ou d'un nouveau recrutement pour remplacer l'employé déclaré totalement inapte. Dans ce dernier cas, il faut rajouter le coût du licenciement lui-même : l'inaptitude n'entraîne pas une rupture du contrat de travail par l'employé mais oblige l'employeur à licencier son salarié. Ce licenciement n'est pas abusif mais n'est pas non plus conséquent à une faute de l'employé. L'employeur doit donc payer au salarié les indemnités de congédiement, de préavis, et les congés payés légaux. C'est ce que nous avons dû faire.

**MBN/ Quelles sont les limites de la loi actuelle sur l'inaptitude au travail ?**

**A.H. :** La loi actuelle est à sens unique, totalement à charge pour l'employeur. Ainsi par exemple il ne peut, contrairement à l'employé concerné, demander une contre-expertise. Aucune discussion n'est possible avec la Médecine du Travail : l'employeur ne peut même pas apporter les éléments en sa possession pour l'aider à se faire une opinion valide. Le fait que le Médecin en charge d'un dossier d'inaptitude ne se déplace pas systématiquement sur le lieu de travail effectif pour en étudier l'environnement ajoute encore à ce déséquilibre.

**MBN/ Quelles évolutions proposez-vous pour améliorer la situation actuelle ?**

**A.H. :** Le changement le plus nécessaire est d'instituer un équilibre entre employeurs et employés. Chacun doit pouvoir demander une contre-expertise médicale et dialoguer directement avec la Médecine du Travail pour apporter toutes les informations utiles. ■



## Télétravail

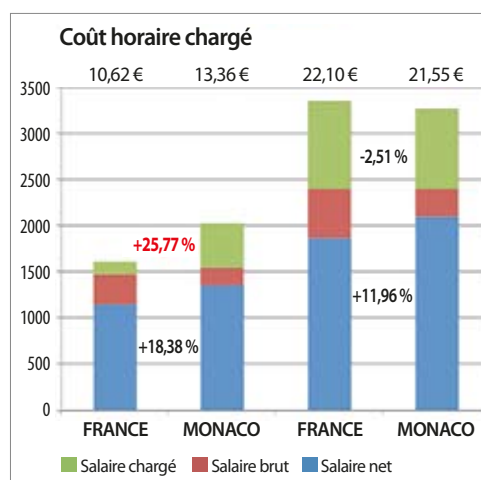
La FEDEM avait d'abord été consultée par le Gouvernement Princier sur l'avant-projet de loi visant à mettre en œuvre le télétravail à Monaco, lequel a ensuite été déposé au Conseil National. En 2015, elle a été reçue au Conseil National pour exposer sa position sur le projet de loi. "La FEDEM a toujours été pour le télétravail qui offre des potentialités importantes, tant pour les entreprises que pour les salariés, à la condition de s'effectuer dans un cadre juridique adapté et sécurisé. Nous avons émis un avis favorable, tout en rappelant nos craintes de voir le droit français s'appliquer aux contrats de travail des salariés qui travailleraient habituellement depuis leur domicile en France. Le vote de la loi monégasque est conditionné à l'adoption d'une loi française qui devrait être adoptée d'ici l'été", a indiqué Philippe Ortelli.

## Négociations avec l'Union Européenne (UE)

Autre dossier majeur dans lequel s'est investie la FEDEM : les négociations avec l'UE. Avant qu'elles ne débutent, la FEDEM avait recueilli les avis, attentes et craintes de ses membres quant à un éventuel accord d'association, puis avait rencontré le Gouvernement pour lui en faire part. "Certains secteurs comme l'alimentaire, la pharmacie, la cosmétique, la métallurgie et les transports ont des difficultés pour exporter en Europe et ont besoin d'un accord pour pérenniser leurs activités. Les entreprises monégasques attendent que ces négociations aboutissent à un accord équilibré qui leur permette la plus forte participation possible au marché de l'UE, tout en préservant les fondamentaux de notre système économique et social", a souligné le Président. Des entrepreneurs monégasques, dont Jean-Franck Bussotti, Vice-président de la FEDEM pour les Affaires Économiques, participent aussi aux Délégations du Gouvernement Princier à la Commission Européenne à Bruxelles, pour expliquer les spécificités du pays et apporter leur expertise technique.

## Défense de l'industrie

La FEDEM a continué à alerter les Autorités sur l'importance de maintenir à Monaco une industrie adaptée, en parallèle d'activités de R&D et de bureaux d'études. "Pour accompagner la mutation du secteur, nous avons demandé au Gouvernement de mettre à disposition des surfaces industrielles à loyers réduits pour que ces entreprises soient aussi compétitives que leurs homologues françaises. Nous souhaitons aussi une régulation des loyers en augmentant les droits à bâtir pour l'industrie. Et nous avons demandé au Gouvernement de se positionner sur l'avenir de l'industrie monégasque à l'horizon de 5 ans", a-t-il rappelé. Si la création de l'Observatoire de l'Industrie et les dispositions prises par le Gouvernement vont dans le bon sens, les problématiques de loyers industriels à des prix raisonnables ne sont pas les seules auxquelles est confrontée l'industrie monégasque, également impactée par le coût du SMIC brut chargé devenu très supérieur à la France avec près de 26 % de différence, et par la compétition avec des pays de l'est européen qui, à l'instar de la République Tchèque, font tout pour attirer nos industries (voir graphique ci-dessous).



Etude réalisée sur la base d'un SMIC à 9,67€/h et 151,6h de travail mensuel. Le SMIC à Monaco prend en compte le 5% Monégasque. Le salaire chargé en France intègre les déductions Fillon et CICE.

## Interviews



### 3 questions au Président de la Chambre Monégasque des NT

Le télétravail sera prochainement mis en œuvre à Monaco. Il constitue un

enjeu auquel la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies s'intéresse depuis plusieurs années, avec notamment l'édition en 2006 d'un Livre Blanc sur la Mobilité. Pour en savoir plus, le MBN a interrogé son Président, Jean-Philippe Claret.

**MBN/ Les innovations technologiques sont-elles selon vous un facteur essentiel du développement du télétravail ?**

**J-P.C.** : Les innovations technologiques sont en effet la clé du télétravail, comme elles l'ont été dans les précédentes transformations du travail. Par exemple, l'invention de la machine à vapeur, associée à l'essor du rail des années 1840, a été à l'origine de la Révolution Industrielle qui a engendré la généralisation du salariat et le taylorisme. Aujourd'hui, l'informatisation de la société est une nouvelle révolution qui bouleverse autant l'organisation que les relations de travail, et qui offre les moyens techniques du télétravail.

**MBN/ Quels sont les avantages et inconvénients du télétravail, et quelles modifications dans l'organisation des entreprises sa mise en œuvre va-t-elle entraîner ?**

**J-P.C.** : L'organisation des entreprises a déjà été profondément modifiée par le développement

d'Internet et des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) : les distances ont souvent été abolies. Le télétravail permettra d'en profiter encore plus : il offrira notamment une gestion plus souple de l'emploi, la diminution des déplacements domicile-travail et l'optimisation des espaces disponibles dans l'entreprise. Il devrait également permettre d'augmenter le nombre d'emplois, de faciliter le recrutement de personnel qualifié et d'aider à le retenir. Mais il comporte aussi des risques. La distance physique peut provoquer un certain isolement du télétravailleur, un délitement des équipes et une altération des liens hiérarchiques traditionnels. De plus, il remet en cause la notion de temps de travail effectif et sa preuve, rendue plus difficile à déterminer avec précision. Par exemple, un ordinateur connecté à distance ne garantit pas que le salarié soit en train de travailler.

**MBN/ Quelle proportion de salariés du secteur des nouvelles technologies pourra être attirée par le télétravail, et quelle proportion télétravaillera réellement ?**

**J-P.C.** : C'est difficile à appréhender. Nos études internes au sein de la Chambre montrent un intérêt certain de la part des employeurs comme des employés dans un secteur naturellement orienté vers le télétravail. Nous savons qu'en plus des salariés qui télétravailleront au maximum permis par la loi, de nombreux autres feront partiellement pour adapter leurs horaires et leurs lieux de travail avec plus de souplesse.

## Témoignage d'un salarié monégasque

**Dominique T, salarié à Monaco depuis plus de 20 ans, prévoit de demander à son employeur**

la possibilité de télétravailler dès que la loi monégasque le permettra.

**MBN/ Dans quel secteur travaillez-vous et quel est votre métier ? Avez-vous des horaires fixes ?**

**D.T.** : Je travaille dans l'industrie en tant que responsable marketing. Mes horaires sont fixes, ce sont les heures de bureau, mais je bénéficie quand même d'une certaine souplesse, qui me permet de supporter les aléas du transport.

**MBN/ Combien de temps passez-vous quotidiennement dans les transports pour venir travailler à Monaco ?**

**D.T.** : Tout dépend des jours. En théorie, le train doit me permettre de faire le trajet porte à porte en moins de trente minutes via la gare de Nice Riquier. En pratique, les grèves et les retards récurrents rallongent très souvent cette durée et m'obligent régulièrement à venir en voiture, ce qui peut prendre plus d'une heure aux heures de pointe.

**MBN/ Selon vous, quels sont les principaux avantages et inconvénients du télétravail ?**

**D.T.** : Dans mon cas particulier, le télétravail permet de réduire la contrainte transport sans impacter certaines des tâches qui me sont assignées, lesquelles se font déjà pour beaucoup via Internet. La partie créative de mon métier ne demande pas de lieu dédié, et même les rapports d'analyse peuvent être rédigés partout. Tout n'est cependant pas faisable à distance : une grande part de mon métier nécessite des rapports humains directs que ni le téléphone ni Internet ne peuvent remplacer. Plus globalement, le développement du télétravail contribuera à réduire chaque jour le nombre de pendulaires sur les routes et dans les trains, ce qui ne fera pas que limiter la pollution, mais augmentera aussi leur qualité de vie. ■

## Etude comparative des coûts salariaux entre la France et Monaco

Dans son étude comparative entre la France et Monaco, la FEDEM a démontré qu'à salaires identiques, les coûts pour l'employeur monégasque sont sensiblement plus élevés sur les bas salaires.

## Avenir des régimes de retraite complémentaire monégasque

Le projet de Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque, initié par la FEDEM et l'USM dans l'intérêt collectif des salariés, des entreprises et des retraités est maintenant entré dans sa phase opérationnelle, avec la collaboration technique de l'AGIRC-ARRCO et de la CAR pour reconstituer les droits inscrits aux comptes des actifs et retraités concernés.

Le Président a fait le point : "Depuis la signature fin 2013 d'un avenant à la convention collective nationale du travail, les partenaires sociaux ont rencontré les commissions paritaires AGIRC-ARRCO pour discuter des modalités de sortie du régime français. Lors de l'A.G.O. de l'AMRR d'octobre 2015, ce projet avait reçu le soutien du Gouvernement et une motion prônant l'accélération des négociations avec l'AGIRC-ARRCO avait été votée, en vue du rapatriement des régimes de retraite complémentaire à Monaco".

## Focus sur la formation professionnelle

La FEDEM a poursuivi son action en faveur du développement des compétences via le dispositif d'aide à la formation professionnelle créé en 1997 en partenariat avec le Gouvernement. En

2015, près de 1800 salariés dans 116 entreprises de tous secteurs y ont eu recours. En réponse aux besoins les plus courants des entreprises et des salariés, ce dispositif leur permet d'accéder à des formations généralistes en langues étrangères, français pour étrangers, informatique-bureautique, techniques d'accueil, soutenues par le Gouvernement à hauteur de 30% sur le montant HT. Une aide gouvernementale de 25% sur le montant HT (plafond annuel de 4500 € par société) est aussi allouée à des formations en techniques de management, communication et RH. En 2015, les entreprises ont au total investi 920 000 € dans la formation. "Même si les plus grosses entreprises y ont de plus en plus recours, les PME sont les principales utilisatrices. Sans cette aide significative, bon nombre d'entre elles n'auraient pas les moyens de former leurs collaborateurs", a précisé Philippe Ortelli. ■

## Élection du Bureau Fédéral

L'Assemblée a reconduit à l'unanimité l'équipe sortante. Pour l'exercice 2016, le Bureau Fédéral est composé de :

- Philippe Ortelli, Président
- Corinne Bertani, Secrétaire Générale
- Alain Vivalda, Trésorier
- Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les Études Économiques
- Henri Leizé, Vice-président pour les Affaires Sociales
- Alexandre Albertini, Conseiller
- Philippe Clérissi, Conseiller

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



## Interview de Stéphane Valéri



Quelles sont les conditions de mise en œuvre du télétravail à Monaco et ses implications pour les employeurs ? Le MBN a interrogé Stéphane Valéri,

Conseiller de Gouvernement pour les Affaires Sociales et la Santé.

### MBN/ Quel est l'état d'avancement du dossier du télétravail ?

S.V. : Suite à plusieurs années de négociation que j'ai conduite pour la partie monégasque, lors de la Commission Mixte franco-monégasque de Sécurité Sociale qui s'est tenue le 17 mars 2014 au Ministère d'Etat, à Monaco, deux accords bilatéraux majeurs, relatifs à l'introduction du télétravail pour les entreprises et les salariés de la Principauté, ont été signés.

Ils définissent ce qu'est le télétravail et posent le principe selon lequel les télétravailleurs résidant en France, pourront être assujettis à la législation sociale monégasque, pendant toute la durée de leur activité en tant que télétravailleurs pour le compte d'une entreprise installée sur le territoire de la Principauté.

Ils fixent, également, les modalités du règlement financier relatif au partage de la charge des soins de santé des futurs pensionnés télétravailleurs

et de leurs ayants-droit : ceux-ci restent bien sûr affiliés auprès de leur Organisme d'assurance maladie, mais leurs soins seront pris en charge, à hauteur de 50%, par les Caisses françaises et monégasques, sous réserve d'une durée de télétravail, à Monaco, supérieure ou égale à 15 ans.

Notons enfin qu'un tiers du temps de travail au minimum, devra être exercé par les salariés, dans les locaux de l'entreprise.

Le projet de loi relative au télétravail a, ensuite, été adressé par le Gouvernement au Conseil National, le 18 juillet 2014. Le 4 août 2015, la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses a fait parvenir au Gouvernement 25 questions sur ce texte, auxquelles le Gouvernement a répondu le 30 septembre 2015. Le 15 décembre 2015, deux nouvelles questions et remarques ont été adressées par l'Assemblée, auxquelles le Gouvernement a répondu le 4 février 2016. Nous avons reçu le 11 mai 2016 les propositions d'amendement du Conseil National.

Ces questions et amendements ont servi de base à 3 réunions de travail entre le Gouvernement et le Conseil National, dont la dernière s'est tenue le 20 mai, et ces différents échanges permettent d'envisager un vote lors de la session de Printemps en cours, qui se terminera le 30 juin 2016.

En parallèle, en France, l'adoption de ces nouvelles dispositions nécessite le vote d'un projet de loi de ratification par le Parlement. L'Assemblée Nationale a ainsi ratifié l'Accord le 28 janvier 2016 et le Sénat vient de le faire le 12 mai dernier.

Tout ceci permet d'envisager un vote lors de la session de Printemps, qui se termine le 30

juin 2016. C'est en tout cas ce que souhaite le Gouvernement, tout en rappelant que c'est le Président du Conseil National qui est maître de l'ordre du jour en session ordinaire.

On peut donc espérer une mise en œuvre du Télétravail, en Principauté, dès cet été.

### MBN/ Comment percevez-vous les craintes relatives au risque d'application du droit du travail français aux télétravailleurs ?

S.V. : Je comprends bien évidemment que certains employeurs de la Principauté, ainsi que leurs conseils, puissent craindre une application du droit du travail français. Ces craintes sont légitimes et il faut donc rassurer nos entreprises autant que faire se peut.

Il s'agit peut-être d'une vérité de Lapalisse mais, comme vous le dites vous-même, il est question d'un risque et un risque, par définition, n'est jamais quelque chose de certain, a fortiori dans un domaine aussi complexe.

De quoi est-il question exactement ? Eh bien, du cas où un télétravailleur viendrait, en raison de l'exercice de son activité salariée à son domicile en France, à contester l'application du droit monégasque du travail, droit qui sera mentionné dans le contrat de travail du télétravailleur, et que cette contestation soit portée devant une juridiction française.

Je crois au passage utile de rappeler la très faible proportion de salariés qui agissent en justice contre leur employeur. En effet, lorsque l'on dresse un ratio entre le nombre d'affaires nouvelles devant les juridictions et le nombre de salariés, on s'aperçoit qu'il est de l'ordre de 1% en France et qu'il se situe aux alentours de 0,5% à Monaco. Ce nombre est très faible,

sachant que, sur ces litiges, il faudrait cibler ceux qui concernent la question de la loi applicable. On peut donc dire que ce risque ne concernerait qu'un nombre très faible d'employeurs.

Ensuite, il faudra que le salarié démontre qu'il exerce habituellement son activité professionnelle en France pour que le juge fasse application du droit français, ce qui ne sera pas une mince affaire, puisque de nombreux critères de rattachement à Monaco existeront. Il faudra, en outre, qu'il démontre précisément en quoi le droit français est plus favorable que le droit monégasque sur le point litigieux.

Par la suite, si d'aventure l'employeur monégasque venait à perdre devant les juridictions françaises, et outre les voies de recours en France, il faudrait, pour le salarié, revenir devant le juge monégasque pour demander l'exécution à Monaco de la décision prononcée en France (c'est l'exequatur).

Lorsqu'on cumule tous ces éléments, la probabilité de réalisation de ce risque, si elle existe, n'est pas aussi évidente que certains voudraient nous le faire croire. Je crois que les employeurs devraient en prendre conscience et décider, en pleine responsabilité, si un tel risque est suffisant pour se priver de tous les avantages associés au télétravail. Ils savent prendre des risques calculés pour développer leur entreprise.

Dans tous les cas, de telles craintes ne doivent pas priver les employeurs de la Principauté de la possibilité de bénéficier de tous les avantages du télétravail. C'est pourquoi une loi est nécessaire pour leur permettre d'avoir le choix.

Je leur fais confiance pour prendre la décision la meilleure pour eux. ■

## Interview de Thierry Poyet



Pour Thierry Poyet, Président de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses du Conseil National, le droit du travail monégasque doit

se moderniser pour accompagner les évolutions de la société en conciliant la souplesse nécessaire à la création d'emploi avec l'encadrement suffisant pour éviter les abus.

### MBN/ Quel est le sentiment du Conseil National sur l'état actuel du droit du travail à Monaco ?

T.P. : Le rôle du Législateur est d'adapter le Droit aux pratiques du moment, de suivre son temps et idéalement, de permettre l'évolution de la société, dans un cadre favorable. Or, dans le cadre du Droit du Travail, il y a lieu de moderniser quelques-unes de nos pratiques.

Par exemple, la période de référence qui est la semaine et qui est un frein pour les activités avec des variations dans le temps. Et que dire du travail le dimanche : là encore, il faut être pragmatique. Je ne pense pas qu'il faille ouvrir tous les commerces, tous les dimanches et dans tous les lieux, mais une approche par quartier me paraît réaliste : comment ne pas imaginer les boutiques de luxe du Carré d'Or ouvertes le week-end ?

Je regrette enfin certaines positions tenues par une représentation des salariés, qui ressemblent plus à un dogme qu'à une volonté de faire avancer les choses. Le problème, c'est que cela devient préjudiciable à toutes évolutions...

### MBN/ Quelles sont les priorités politiques de votre Commission ?

T.P. : Le télétravail sera voté prochainement, cela va permettre de répondre à des nombreux enjeux (qualité de vie des salariés par une limitation des transports, développement de l'emploi, nouvelle organisation du mode de travail dans la Société...);

Nous avons reçu il y a quelques temps un projet de Loi sur la réforme de la Médecine du Travail, cela devrait répondre aux difficultés rencontrées avec l'inaptitude ;

J'aimerais bien que nous puissions déposer une proposition de Loi-cadre sur l'ouverture le dimanche, permettant de pouvoir nous adapter plus rapidement à la demande des consommateurs ;

La pluralité syndicale devrait aussi nous amener à réfléchir à des mécanismes de représentativité.

### MBN/ Quels sont selon vous les enjeux majeurs des prochaines années en matière de droit du travail à Monaco ?

T.P. : Monaco doit garder de la flexibilité – c'est cette dernière qui va inciter un chef d'entreprise à créer de l'emploi, parce que le système va lui donner de la confiance et c'est comme cela qu'il va entreprendre ; Mais cette flexibilité doit être encadrée, pour éviter certains abus. L'enjeu est là, il faut positionner correctement le curseur...

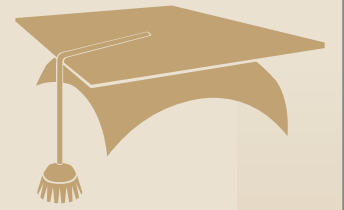
Après quelques années de pratique, il faudra faire un bilan sur le Télétravail et adapter le texte, soit à de nouvelles pratiques, soit pour répondre aux éventuels manques de la Loi ; On évoque le travail, mais il y a un dossier connexe, à savoir notre régime de retraites et nous devons être vigilants à la pérennité de notre modèle social. ■

## Un groupe d'EXPERTS au service de votre TRANSFORMATION DIGITALE



« Le George V » - 14 av. de Grande Bretagne - 98000 MONACO | Groupe TELIS\*  
Tel. (+377) 97 70 2000 | info@telis.mc





## LA SUITE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Les cahiers juridiques des éditions n°52 et 53 de notre journal ont consacré un large développement au licenciement économique.

Après avoir défini celui-ci à la lumière de la jurisprudence des tribunaux monégasques puis insisté sur la procédure à respecter en cas de licenciement économique individuel et collectif et, plus particulièrement, sur les mesures communes, puis sur les règles particulières propres aux licenciements collectifs, il nous reste à aborder la notification du licenciement économique individuel ou collectif et ses effets ainsi que les obligations postérieures à la rupture du contrat de travail.

### I. La notification du licenciement

Après avoir satisfait aux règles de priorité en matière de débauchage fixées par l'article 6 de la loi n°629, et aux dispositions relatives aux salariés protégés, ainsi qu'aux mesures particulières et aux délais fixés par l'avenant n°12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, sur la Sécurité de l'Emploi (dans le cadre d'un licenciement économique collectif), l'employeur devra, s'il maintient sa décision de rompre le contrat de travail, procéder à la notification du licenciement économique au salarié concerné ou à chaque salarié dans le cadre du licenciement économique collectif, en respectant certaines dispositions légales et jurisprudentielles, avant de solder le compte de ces derniers et de leur remettre les documents inhérents à la rupture du contrat de travail.

#### A. L'information orale du salarié : entretien préalable ou non

Avant de procéder à la notification du licenciement, la loi à Monaco ne précise pas que l'employeur doit s'entretenir au préalable avec son salarié pour lui indiquer qu'une mesure de licenciement est envisagée. On retiendra toutefois qu'une notion d'entretien préalable au licenciement a été introduite par la jurisprudence.

Comme nous l'avons déjà évoqué dans une note précédente, le juge à Monaco a admis que la tenue d'un entretien préalable à la notification d'un licenciement "article 6" de la loi n°729 était nécessaire, notamment dans [un arrêt de la Cour de révision du 09 mars 2003 Denis P. c/ T.M.A.](#)

Dans ce cas d'espèce, la Cour de révision a jugé que : "D.P. dont le licenciement avait été précédé d'un entretien et qui avait été rempli de ses droits ne démontrait aucune faute de son employeur."

Depuis cet arrêt D.P c/ T.M.A. de nombreux jugements et arrêts sont venus conforter cette position des magistrats.

L'examen de la jurisprudence concernant des licenciements économiques nous renseigne sur l'attachement du juge à ce que le licenciement ne soit pas notifié avec précipitation.

Les tribunaux ont très souvent admis qu'une suppression de poste ne devait pas être annoncée brutalement.

Par exemple, dans [un jugement du 14 janvier 2010 E.H. c/ C.T.](#), le Tribunal du travail a jugé que : "...alors que E.H. comptait 24 années d'ancienneté dans l'entreprise, elle a été licenciée sans même que C.T. ait jugé nécessaire de la rencontrer au préalable et au motif d'une suppression de poste annoncée brutalement. La décision de supprimer le poste occupé par E.H. a donc été prise de manière soudaine sans

que la salariée n'ait été en mesure d'anticiper les conséquences d'une telle décision..."

De même, [le Tribunal du travail le 27 juin 2013 dans un jugement opposant W.F.H. c/ SAM P.](#), a jugé que : "Il n'en demeure pas moins que le niveau de responsabilités et l'investissement de W.F.H. ainsi que l'antériorité des relations contractuelles, qui ont été à l'origine de son embauche, méritaient que la défenderesse fasse preuve d'une plus grande considération en prenant le temps d'expliquer les raisons économiques de sa décision et l'absence de solutions alternatives, quand bien même l'organisation d'un entretien préalable n'est pas obligatoire en Principauté de Monaco."

Les tribunaux sont particulièrement attentifs à ce que le salarié soit en mesure de pouvoir anticiper la décision d'un licenciement économique.

Toutefois, cet entretien, qui pourrait être exigé dans le cadre d'un licenciement économique d'un seul salarié, pourrait ne pas l'être dans le cadre d'un licenciement économique collectif, compte tenu de l'obligation d'information préalable écrite auprès des délégués du personnel ou, par extension de l'article 11 de l'avenant n°12, auprès du personnel lui-même.

Dans tous les cas, si entretien il y a, l'employeur n'est toutefois pas tenu de respecter une procédure particulière comme c'est le cas en France. Par contre, il est fortement recommandé de formaliser cette rencontre et la convocation à l'entretien. Il est conseillé de convoquer le salarié par lettre recommandée AR ou remise en mains propres contre récépissé en prenant le soin d'indiquer l'objet de la convocation à l'entretien préalable, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Aucune obligation n'est faite à l'employeur de permettre au salarié de se faire assister par un délégué du personnel ou un salarié de l'entreprise lors de l'entretien, mais rien ne l'interdit non plus.

Si aucun délai n'est prévu entre la convocation à l'entretien et l'entretien lui-même, il s'agit tout de même de laisser un délai raisonnable au salarié pour pouvoir s'organiser et préparer la rencontre.

Si le salarié ne répond pas présent à l'entretien, l'employeur pourra toutefois lui notifier son licenciement économique, à condition qu'il puisse démontrer qu'il n'est pas à l'origine de ce désistement. Dans le cas contraire, il est important que l'employeur puisse démontrer par tout moyen qu'il a tenu cet entretien avec le salarié.

#### B. La signification du licenciement

➤ Conformément à l'article 9 de la loi n°729 sur le contrat de travail : "...le délai congé doit être signifié par lettre recom-

mandée AR. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai."

Cet article conduit l'employeur à la notification du licenciement qui doit être faite, conformément à la loi, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification ne peut absolument pas être verbale ni faite par mail, fax ou par réception de l'attestation Pôle Emploi sur laquelle figure le motif du licenciement, ni encore par huissier de justice comme en atteste [le jugement du Tribunal du travail du 8 mars 2007 A.C. c/ SAM H.](#), qui a jugé que : "Par une lettre du 16 mars 2004, dont la copie a été signifiée le jour même à l'intéressée sur le lieu de travail par un huissier de justice, la SAM H. a notifié à A.C. son licenciement". La salariée a souligné l'irrégularité formelle dont cette décision était affectée. Le tribunal a jugé que : "... En ayant recours, pour notifier à A.C. son licenciement sur le lieu de travail au ministère d'un huissier de justice, alors qu'aucune circonstance particulière ne l'y contraignait, la notification de cette mesure par la voie postale ou en mains propres s'avérant techniquement et juridiquement possible, la SAM H. a fait preuve dans la mise en œuvre de la rupture d'une brutalité certaine doublée d'une grande légèreté."

La jurisprudence admet toutefois que la notification puisse être faite par lettre remise en mains propres au salarié, à condition qu'il en délivre récépissé avec mention manuscrite de la date à laquelle la lettre de licenciement lui est remise.

➤ La lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou par son représentant. [Il a été jugé le 5 novembre 2015 dans un jugement D.B. c/ SAM S. que](#) : "Il est en outre admis de manière constante que lorsqu'une procédure de licenciement est lancée par un membre du personnel n'ayant pas qualité pour licencier un employé, la poursuite de la procédure de licenciement par la société ou l'entreprise valide ce licenciement".

➤ Dans le cadre du licenciement économique, l'énoncé du motif, qui n'est pas inhérent à la personne du salarié, est essentiel.

➤ Si l'employeur adresse la lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié, que l'adresse est correcte et que celui-ci ne la retire pas, l'article 9 de la loi n°729 sur le contrat de travail prévoit que c'est la date de présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié qui fixe le point de départ du délai de préavis. Aussi, le fait pour le salarié de refuser cette lettre ne remet pas en cause le licenciement qui est valablement notifié et ce, même si la lettre de licenciement retourne à l'employeur comme étant "non réclamée". Toutefois, dans un tel cas de figure, l'employeur doit se montrer très prudent et ne doit en aucun cas ouvrir la lettre recommandée AR qui lui a été retournée. Mais il doit au contraire la conserver précieusement afin de démontrer qu'il a satisfait à la notification du licenciement... ●●●



## ... La suite du licenciement économique

ment. Par précaution, il appartiendra à l'employeur de remettre au salarié une copie de la lettre de licenciement, qui avait été adressée par courrier recommandé avec AR, contre décharge, ou de lui envoyer une simple lettre par la poste, lui confirmant la notification de son licenciement RAR.

Il a été jugé le 9 janvier 1992 par le Tribunal du travail dans une affaire F. c/ H.J., qu'une salariée qui avait contesté avoir reçu la moindre lettre recommandée alors qu'elle l'avait en réalité refusé pour ainsi continuer à s'imposer sur son lieu de travail, a adopté un comportement qui traduit une malice certaine, autorisant le tribunal à qualifier d'abusives la procédure initiée par elle et à ce qu'elle soit condamnée à payer à son employeur la somme de 1.500 francs sur ce fondement.

➤ Par contre, il y a lieu d'être prudent quant au moment où le licenciement est notifié au salarié. En effet, il a été notamment jugé par le Tribunal du travail le 21 juin 2012 dans une affaire opposant A.B. à la SAM E., qu'un employeur avait fait preuve de légèreté blâmable et de précipitation en notifiant la rupture du contrat au cours de la période de congés de son salarié et sans que ce dernier, qui bénéficiait d'une ancienneté de plus de 4 années, n'ait pu anticiper une telle décision qui consistait à le licencier pour suppression de poste.

De même, certains employeurs ont déjà été condamnés pour avoir notifié des licenciements la veille de Noël et pour une salariée quelques jours avant son mariage et son départ en congés. La Cour d'appel le 30 avril 2013 dans une affaire opposant la SAM C. c/ M-N.P. a jugé que : "Les circonstances de mise en œuvre de la rupture révèlent que l'entretien précédé de quelques heures seulement le mariage de M.N.P. et son départ en congés, en sorte que le dommage moral qui en est résulté apparaît incontestable pour cette salariée".

➤ Dans l'hypothèse où l'adresse du salarié a changé, sans que l'employeur en ait eu connaissance, la date de présentation de la lettre recommandée AR notifiée à la seule adresse connue dans l'entreprise, vaut notification du licenciement.

### C. Les effets de la notification

#### a. La rupture du contrat de travail au terme d'un préavis

La notification du licenciement produit un certain nombre d'effets :

- Dans la lettre de licenciement, l'employeur fixe la rupture du contrat de travail au terme d'un préavis, conformément à l'article 6 de la loi n°729 sur le contrat de travail.

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

L'article 7 de la loi n°729 dispose que : "À moins que les conventions collectives de travail ou à défaut, les usages ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

\* si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à six mois ininterrompus à un délai-congé d'une durée d'un mois ;

\* si l'ancienneté au service d'un même employeur est supérieure à deux années ininterrompues, au choix de l'employeur :

- soit à un délai-congé d'une durée de deux mois,

- soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminées par arrêté ministériel (soit 1/20<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté) ; cette indemnité est cumulée avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi ou, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou des usages.

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

➤ De nombreuses décisions des tribunaux retiennent, en se basant sur un usage, un préavis de 3 mois pour les cadres

relevant des articles 4 et 4 bis de la Convention française de 1947, lorsque ceux-ci ont acquis 2 années d'ancienneté dans l'entreprise comme en témoigne le jugement du Tribunal du Travail du 15 novembre 1990 D.M. c/ A.L. qui a jugé que : "Attendu qu'il ne saurait être contesté que le licenciement pour motif économique est intervenu par lettre du 26 octobre 1989, que compte tenu de l'ancienneté du demandeur au moment de celui-ci et de sa qualité de cadre, il avait droit à un préavis de trois mois...". Toutefois, un arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2015 dans une affaire opposant la société M. à J.M.A. a jugé que : "Attendu que si J.M.A. avait la qualité de cadre au jour du licenciement, ainsi que cela résulte tant de la nature de ses responsabilités de directeur technique exécutif que des mentions portées sur le bulletin de salaire, force est de relever que ce salarié ne justifie nullement de l'usage qu'il allègue, en l'état duquel les salariés cadres bénéficieraient à Monaco d'un préavis de trois mois." "Que la généralité, la constance et la fixité d'un tel avantage au profit de cette catégorie de personnel n'apparaissent en effet établies par aucune des pièces produites en sorte qu'à défaut de dispositions plus favorables du contrat de travail, les premiers juges ont à bon droit fait prévaloir les dispositions légales."

➤ Conformément à l'article 9 de la loi n°729, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai de préavis. Dans le cas où la notification est faite par lettre remise en mains propres contre récépissé, il est conseillé de démarrer le préavis seulement le lendemain de la remise de ladite lettre.

➤ Conformément à l'article 10 de la loi n°729, pendant toute la durée du préavis l'employeur et le salarié sont tenus de respecter toutes les obligations contractuelles.

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

Cependant, hormis les cas de faute grave et de force majeure où le contrat peut être rompu sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée peut intervenir, par accord des parties, sans préavis. A cet effet, l'employeur peut très bien décider de dispenser son salarié, qui a été licencié pour un motif économique et qui a besoin de temps pour retrouver un emploi, d'effectuer son temps de préavis. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui verser une indemnité compensatrice égale à la rémunération et aux avantages qu'il aurait perçus s'il avait exécuté le préavis. Les tribunaux retiennent : "tous les éléments de rémunérations fixes et variables, ayant le caractère de salaires et notamment les primes de rendement ou de productivité, les primes d'objectif et les primes d'intéressement", voir en ce sens Tribunal du travail E. c/ S. du 22 janvier 2009.

➤ Le salarié qui a été dispensé d'effectuer son temps de préavis doit libérer son poste de travail. A ce titre, le Tribunal du travail, le 30 juin 2005, dans une affaire F.R. c/ SAM T. a jugé que : "Le salarié ne pouvant refuser la dispense accordée par l'employeur, le fait qu'il persiste à imposer sa présence dans l'entreprise constitue déjà en soi une faute grave."

➤ Si, par contre, c'est le salarié qui demande à être dispensé d'effectuer son temps de préavis, il ne percevra aucune indemnité compensatrice pour cette période, sauf si son employeur en décide autrement.

➤ Le choix entre un préavis de deux mois et un préavis d'un mois plus une indemnité spéciale de 1/20<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, fixée par l'article 7 de la loi n°729, pour un salarié ayant acquis une ancienneté de deux ans, appartient à l'employeur qui doit, comme l'a jugé notamment le Tribunal du travail le 3 février 2011, dans une affaire opposant S.S. c/ SAM S., s'en tenir à sa décision telle que fixée dans la lettre de licenciement : "l'option laissée à l'employeur dans cette hypothèse (plus de deux années d'ancienneté) a une incidence sur la durée de préavis et par là même sur la date de fin de

contrat, indépendamment de la question de la dispense d'exécution". "Ainsi, l'employeur, qui décide de régler l'indemnité spéciale, choisit nécessairement un délai congé limité à un mois et libère son salarié plus rapidement de ses obligations contractuelles..." En l'espèce, la lettre de licenciement du 3 juin 2008 mentionne clairement que : "votre préavis de deux mois court à compter de ce jour et vous êtes dispensé de l'effectuer". "L'attestation ASSEDIC, tout comme le certificat de travail, se réfère à un préavis d'une durée de deux mois et une fin de contrat au 3 août 2008." "La société défenderesse en optant pour un délai congé de deux mois, même avec dispense d'exécution, devait dès lors régler l'indemnité de préavis correspondant au salaire pour l'intégralité de cette période." "Seul le choix d'un délai de préavis d'un mois lui aurait permis de réaliser les versements qu'elle a en réalité effectués (un mois de salaire et l'indemnité spéciale)."

#### b. L'indemnisation liée à la rupture du contrat de travail

➤ Conformément à l'article 1er de la loi n°845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés : "Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine."

➤ La référence faite à la région économique voisine dans cet article a fait l'objet d'un arrêt de la Cour de révision en 1998 dans l'affaire E. c/ I. le 26 mars 1998.

La Cour de révision a en effet jugé qu' "en l'absence de conventions collectives monégasques propres aux activités de l'employeur et de la stipulation du contrat de travail du salarié licencié lui étendant personnellement le bénéfice d'une convention collective française, les dispositions tant de la loi n°845 que de l'article n°6 de l'avenant n°18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Nationale du Travail, selon lesquels l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées au salarié dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine, ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal."

Ce jugement exclut expressément le référencement automatique à des dispositions conventionnelles plus favorables en France. Mais, l'indemnité légale de congédiement ne peut donc être inférieure à l'indemnité de licenciement française fixée par le Code du travail français à 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté plus 2/15<sup>ème</sup> pour les années au-delà de 10 ans. Bien entendu, rien n'interdit à un employeur d'appliquer un calcul plus important en se référant à une convention collective de la région économique voisine, mais en aucun cas un salarié ne peut lui opposer ce calcul sans qu'il y ait eu au préalable une volonté de l'appliquer de la part de l'employeur.

A ce titre, le Tribunal du travail s'est prononcé le 26 juin 2003, dans une affaire opposant G.C.P. c/ C.V., "en application de l'article 1er de la loi n°845 le montant minimum de cette indemnité ne peut être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine. Si la notion de minimum contenue dans le texte susvisé doit certes s'entendre conformément à la jurisprudence de la Cour de révision (SAM E. c/ I. 26 mars 1998) comme visant le seuil minimum légal tel qu'il est actuellement prévu par les articles L 122-9 et R 122-2 du Code du travail français, il en va assurément différemment lorsque l'employeur a volontairement appliqué à son salarié les dispositions, plus favorables pour celui-ci, d'un accord collectif étranger. Force est de constater en l'espèce, à l'examen des différentes pièces versées aux débats par G.C.P., que la volonté de C.V. de se soumettre, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de congédiement due à ses salariés, aux dispositions de la convention collective française de la sérigraphie en date du 23 mars 1971 n'apparaît pas sérieusement contestable. Conformément à la volonté clairement exprimée de l'employeur, le montant de l'indemnité





de congédiement revenant à G.C.P. doit donc en définitive être calculé sur la base des dispositions de la Convention collective française des industries de la sérigraphie."

Par contre, s'il existe une convention collective monégasque de la branche d'activité, qui prévoit une indemnité de congédiement plus importante que l'indemnité légale française fixée par le Code du travail français, l'employeur devra appliquer le dispositif conventionnel monégasque.

Enfin, le salarié est en droit de bénéficier de l'indemnité de congédiement prévue par le contrat de travail lorsque celle-ci est plus favorable pour lui que l'indemnité légale. Voir en ce sens [Tribunal de première instance 9 décembre 2004 F.N. c/ I.](#)

➤ La loi n°845 n'a pas distingué selon que le motif du licenciement est d'ordre personnel ou économique.

➤ Toutefois, pour bénéficier de l'indemnité dite de congédiement, l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°845 nous indique que le salarié doit totaliser deux années d'ancienneté ininterrompues au service du même employeur et non un an seulement comme en France. En effet, la réduction en France à une année d'ancienneté (en 2008) étant, comme le précise notamment [le Tribunal du travail le 3 février 2011 B.N. c/ SAM S.](#) "sans incidence sur les conditions d'application de la loi monégasque n°845 du 27 juin 1968".

➤ Pour calculer l'indemnité de congédiement, le salaire à prendre en considération est le 12<sup>ème</sup> de la rémunération des douze derniers mois précédant le congédiement ou, selon la formule, la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

## II. Les obligations postérieures à la rupture du contrat

### A. Les documents inhérents à la rupture du contrat

Après la rupture du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents qui sont :

- Le bulletin de salaire :

L'employeur doit tout d'abord remettre au salarié un bulletin de salaire, conformément à l'article 2 de la loi n°638 du 11 janvier 1958, tendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires, sur lequel devra notamment figurer le salaire correspondant au préavis effectué ou bien correspondant à l'indemnité compensatrice de préavis, lorsque celui-ci n'est pas effectué mais payé.

Devra également figurer sur le bulletin de salaire, le solde des congés payés sous forme d'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congés payés que le salarié n'aura pas pu prendre pendant qu'il était au service de l'employeur. De même, devront figurer les primes et indemnités auxquelles il a droit dont l'indemnité de congédiement.

- Le certificat de travail :

➤ La loi n°533 du 12 mai 1951 relative à l'attribution d'un certificat de travail au salarié prévoit, dans son article 1<sup>er</sup>, que : "Tout salarié peut, à l'expiration du contrat de travail, exiger de son employeur, sous peine de dommages-intérêts, un certificat indiquant, à l'exclusion de toute autre mention, la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successifs ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés."

Conformément à l'article 2 de ladite loi : "Toutes les contestations relatives à la délivrance du certificat prescrit par l'article précédent seront soumises à la juridiction du Tribunal du travail".

➤ Puis conformément à l'article 8 de la loi n°638 du 11 janvier 1958 citée plus haut : "L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat, daté et signé, contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois

successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus."

➤ Dès que la relation de travail a cessé (c'est-à-dire dès que le salarié quitte l'entreprise ou bien à l'issue du préavis dispensé, la date de sortie étant celle correspondant à la fin du délai de préavis non exécuté) l'employeur doit délivrer au salarié le certificat de travail. C'est impératif.

➤ Il arrive que le salarié demande au Tribunal du travail, soit en section référée, soit devant le bureau de jugement, la délivrance de ce document. La demande du salarié peut ou non être accompagnée d'une astreinte. Il peut aussi introduire une demande en dommages et intérêts. Toutefois, pour prétendre à des dommages et intérêts, le salarié doit justifier d'un préjudice, d'une faute de son employeur.

➤ Les lois n°533 et 638 disposent que le certificat de travail ne doit pas indiquer d'autres mentions que la date d'entrée du salarié et sa date de sortie ainsi que la nature de l'emploi ou le cas échéant des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Aussi, l'employeur pourrait engager sa responsabilité vis-à-vis du salarié s'il portait des indications non autorisées sur le certificat de travail à l'insu du salarié, lui créant un préjudice.

De même, l'employeur pourrait engager sa responsabilité à l'égard de tiers qui auraient été trompés par des appréciations élogieuses, en attribuant au salarié une qualification supérieure à celle que celui-ci avait en fait.

- L'attestation Pôle Emploi :

➤ Depuis 1968, la Principauté de Monaco bénéficie de l'assurance chômage existante en France (créée en 1958). Pour cela, les partenaires sociaux ont demandé l'extension de la convention UNEDIC au territoire de la Principauté.

En pratique, à peu près tous les trois ans, les partenaires sociaux français adressent aux partenaires sociaux monégasques les accords conclus en France. La FEDEM et l'USM négocient ensuite les modalités d'extension de la convention. Au fur et à mesure que le régime d'assurance chômage français s'est diversifié et transformé, les partenaires sociaux l'ont apprécié et étendu avec quelques réserves à Monaco.

➤ Cette extension du régime français à Monaco oblige donc les employeurs à respecter les dispositions existantes. A ce titre, l'employeur a l'obligation de délivrer au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, une attestation dite "Pôle Emploi".

Cette attestation permet l'ouverture des droits à l'assurance chômage au salarié ayant travaillé à Monaco (et seulement si son dernier emploi était à Monaco) comme en témoigne le tableau ci-joint.

|                                    | <b>Pôle Emploi (France)</b>   | <b>Service de l'Emploi (Monaco)</b>   | <b>Organisme de chômage (Italie)</b>   |
|------------------------------------|---|---|--|
| <b>Salarié résidant en France*</b> | Le salarié doit contacter l'agence Pôle Emploi la plus proche du lieu de son domicile : Il est indemnisé par ce dernier | S'il réside dans l'une des quatre communes limitrophes*, il a la possibilité d'être accompagné par ce Service dans le cadre d'une recherche d'emploi à Monaco                                     | /  |
| <b>Salarié résidant à Monaco</b>   | Le salarié est indemnisé par l'agence Pôle Emploi Menton  | Le salarié doit s'inscrire auprès du Service de l'Emploi qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi, ainsi que sa recherche d'emploi                              | /  |
| <b>Salarié résidant en Italie</b>  | Le salarié est indemnisé par le Pôle Emploi à Menton à condition qu'il soit de nationalité italienne                    | Le salarié de nationalité italienne doit s'enregistrer au Service de l'Emploi en tant que demandeur d'emploi, qui gèrera son dossier d'indemnisation chômage en lien avec le Pôle Emploi à Menton | Le salarié est indemnisé par l'organisme de chômage italien s'il est de nationalité étrangère auprès duquel il doit s'inscrire |

\* Le salarié résidant dans l'une des quatre communes limitrophes (Cap d'Ail, Beausoleil, La Turbie, Roquebrune-Cap-Martin) peut s'inscrire exclusivement en tant que demandeur d'emploi au Service de l'Emploi, qui gèrera sa recherche d'emploi sur Monaco tout en étant indemnisé par le Pôle Emploi français, le plus proche de son lieu de domicile.

L'attestation Pôle Emploi doit être remise au salarié avec son dernier bulletin de salaire, son certificat de travail et le reçu pour solde de tout compte. Le salarié doit avoir cette attestation lorsqu'il quitte l'entreprise. Celle-ci peut être commandée sur internet : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr) et l'employeur peut même remplir l'attestation en ligne s'il le souhaite. L'employeur doit faire figurer sur l'attestation Pôle Emploi le motif exact de la rupture du contrat de travail.

Le Tribunal du travail peut être amené à se prononcer sur la non-délivrance de l'attestation Pôle Emploi. Le salarié peut réclamer des dommages et intérêts si son employeur ne lui délivre pas l'attestation à son départ de la société.

- Le reçu pour solde de tout compte : délivré par le salarié

➤ Conformément à l'article 7 de la loi n°638 : "Le reçu pour solde de tout compte, délivré par le travailleur à l'employeur

lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat, peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée. La forclusion ne peut être opposée au travailleur :

\* Si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main suivie de sa signature ;

\* Si le reçu ne porte pas mention, en caractères très apparents, du délai de forclusion.

Le reçu pour solde de tout compte, régulièrement dénoncé ou à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Le reçu pour solde de tout compte devra mentionner qu'il est établi en double exemplaire, dont l'un sera remis au travailleur."

La lecture de ce texte nous indique que le reçu pour solde de tout compte est un document délivré par le salarié à son employeur. Par ce document, le salarié reconnaît avoir ●●●



## ... La suite du licenciement économique

reçu de son employeur toutes les sommes correspondant au paiement du salaire, accessoires du salaire et toutes les indemnités quel qu'en soit la nature ou le montant qui lui sont dus au titre de l'exécution et la cessation de son contrat.

➤ Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit remplir certaines conditions fixées par l'article 7, qui sont les suivantes :

- **La mention "pour solde de tout compte"** doit être écrite par la main du salarié lui-même suivie de sa signature ; aucune réserve ne devant apparaître.

- **Le délai de forclusion** doit figurer en caractères très apparents, ainsi que la reconnaissance par le salarié de la dénonciation dûment motivée dans les deux mois de la signature, par lettre recommandée.

- **La mention qu'il est établi en double exemplaire et dont l'un sera remis au travailleur.**

➤ Enfin, [un arrêt de la Cour de révision du 12 septembre 2002, dans une affaire L. c/ SAM C.](#), est venu préciser une condition essentielle, en jugeant que : *"l'acte intitulé 'reçu pour solde de tout compte' visant une somme globale en l'absence de toute précision sur les éléments de rémunération et/ou d'indemnité qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde de tout compte mais un simple reçu de la somme qui y figure et ne peut donc valoir renonciation du salarié au droit de contester la cause réelle et sérieuse de son licenciement"*.

➤ La forclusion ne s'applique qu'à ce que le salarié a acquis au moment de son solde de tout compte. Par contre, comme en ont jugé les tribunaux à Monaco, la forclusion *"ne pourrait à l'évidence inclure d'autres sommes réclamées à un autre titre (en l'occurrence des dommages et intérêts, que le salarié est toujours en droit de réclamer, s'il estime abusif le licenciement dont il a fait l'objet)"*. (Voir en ce sens [D.B. c/ C.C.T. Tribunal du travail 11 janvier 1990.](#))

➤ Ainsi, si le reçu ne respecte pas toutes ces conditions de forme, il n'aura valeur que de simple reçu des sommes qu'il comporte. Il n'y aura jamais de forclusion opposable au salarié. Par contre, si le reçu pour solde de tout compte est conforme aux conditions de forme développées ci-dessus, la forclusion est opposable au-delà du délai de deux mois. A moins que le salarié ait dénoncé le reçu pour solde de tout compte dans le délai de deux mois.

**Il faut donc être très vigilant quant à la forme du reçu pour solde de tout compte.** Il a notamment été jugé :

➤ Par [le Tribunal de première instance le 7 décembre 2006, dans une affaire opposant S. c/ SAM C.](#) que ne valait que comme simple reçu, et non reçu pour solde de tout compte, un document sur lequel était portée la mention suivante : *"pendant deux mois, le salarié peut annuler le reçu en le dénonçant à son employeur conformément à l'article 7 de la loi n°638"* car cette clause n'avait pas pour effet d'informer le salarié sur l'existence de la forclusion attachée par la loi au défaut de dénonciation du reçu dans le délai de deux mois, et qu'elle ne vaut donc pas information du délai de forclusion.

➤ Par [le Tribunal du travail, le 4 novembre 2004, dans une affaire I.C. c/ SAM C.](#), que ne valait que comme simple reçu, et non reçu pour solde de tout compte, un document qui comprenait la signature du salarié qui précédait la mention manuscrite *"Pour solde de tout compte"* alors qu'aux termes de la loi n°638, elle aurait dû la suivre.

➤ Enfin, par différents jugements que la mention supplémentaire apposée par le salarié dans le reçu pour solde de tout compte : *"sous réserve de tous mes droits"* avait pour effet de transformer le reçu pour solde de tout compte en un simple reçu, aucun délai de forclusion ne pouvant alors être imposé au salarié.

➤ Conformément à l'article 7 de la loi n°638 dans son alinéa 1<sup>er</sup> : *"La dénonciation doit être dûment motivée et faite par lettre recommandée."* Or, cependant, [le Tribunal du travail le 18 mars 2004](#) a jugé que la non-motivation par le salarié de la dénonciation n'était pas sanctionnée par la loi...

➤ Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur, ce dernier restant libre de poursuivre son salarié s'il lui doit de l'argent.

### B. La priorité de réembauchage

Le législateur a entendu protéger la permanence du personnel en lui assurant une priorité de réembauchage pour le cas où la suppression de poste aurait été ponctuelle.

➤ Ainsi, et conformément à l'article 7 de la loi n° 629, le salarié licencié pour cause de suppression d'emploi ou de compression de personnel a droit, pendant 6 mois, à une priorité de réembauchage dans le cas où l'employeur recruterait du personnel appartenant à la même catégorie professionnelle.

Les réembauchages ont lieu dans l'ordre inverse des licenciements.

Le salarié ainsi réembauché réoccupe le rang d'ancienneté qu'il avait au moment de son congédiement.

➤ Cet article qui a été adopté en 1957 dans la loi n° 629, a été complété par l'article 20 de l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui précise que : ***"Le salarié compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de son licenciement."***

Cet avenant ayant été étendu par Arrêté Ministériel, il s'applique à toutes les entreprises lorsque le licenciement économique s'inscrit dans une mesure collective.

Il appartient à l'employeur de faire connaître à l'intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'il se propose de le réintégrer dans son ancien emploi ; il l'informe en même temps qu'il a un délai de 4 jours pour lui signifier, dans la même forme, son acceptation ; passé ce délai, l'intéressé ne peut plus se prévaloir des dispositions du présent article.

Si l'intéressé est occupé chez un autre employeur, le délai congé qu'il est tenu d'observer à l'égard de ce dernier est réduit de moitié et le salarié n'est tenu de réintégrer effectivement son ancien emploi qu'à l'expiration de cette période.

Toutefois, les dispositions du présent article ne peuvent faire échec à l'ordre de priorité d'embauchage prévue à l'article 5 ci-dessus.

En conséquence, l'employeur doit impérativement déposer une offre d'emploi auprès du Service de l'Emploi en précisant qu'il est soumis à l'obligation de réembauchage et attendre le délai de 4 jours avant de notifier à son ancien salarié l'opportunité de revenir.

L'employeur doit faire connaître à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il se propose de le réintégrer dans son ancien emploi ou un emploi jugé équivalent.

[Le Tribunal du travail le 26 septembre 2002, dans un jugement K.M. c/ SAM M.](#) où la salariée licenciée pour un motif économique prétendait que l'employeur avait violé les dispositions de l'article 7 de la loi n°629, a jugé *"qu'il ressort de la formulation même de ce texte que celui-ci n'a vocation à s'appliquer que lorsque les licenciements sont la conséquence d'une suppression d'emploi ou de la compression de personnel."* Il a admis que le licenciement n'ayant pas été mis en œuvre en l'espèce pour suppression d'emploi ou compression de personnel, mais en raison du refus par la salariée de la modification de son contrat de travail qui lui avait été proposée, K.M. ne disposait d'aucune priorité de réembauchage au sein de la SAM M.

De même, [le Tribunal du travail le 23 janvier 2003, dans une affaire opposant E.H. à la SAM S.](#), a jugé dans le cas d'espèce où *"la salariée soutenait que son ancien employeur aurait violé les dispositions de l'article 7 de la loi n°629, instituant au profit des salariés licenciés pour suppression d'emploi une priorité de réembauchage pendant 6 mois, en ayant recours après son départ à une intérimaire, laquelle aurait ensuite bénéficié d'un contrat à durée indéterminée avec lieu de travail*

*à Monaco. Qu'aucune violation de telles dispositions n'apparaissait toutefois caractérisée en l'espèce, dès lors que l'intérimaire avait été embauchée par la société deux mois avant le licenciement d'E.H. et que cette salariée, recrutée en qualité d'employé administratif 1er échelon, à tel coefficient et moyennant une rémunération de X, n'appartenait en tout état de cause manifestement pas à la même catégorie professionnelle que E.H."*

### C. La déclaration de sortie

Après le départ du salarié, l'employeur est tenu obligatoirement de remplir une déclaration de sortie effective de celui-ci, qui est disponible sur le site des Caisses Sociales de Monaco, qui comporte le nom de l'employeur et son numéro d'affiliation, le nom du salarié et son numéro d'affiliation, sa date de sortie physique, correspondant au dernier jour travaillé, le nombre d'heures de préavis et/ou de congés payés à compter de la sortie physique, la date de sortie administrative correspondant au dernier jour de préavis ou de congés payés terminaux.

Cet imprimé doit impérativement être retourné par le chef d'entreprise au service recouvrement des cotisations dans les 7 jours qui suivent la sortie administrative. Passé ce délai, toute prestation indûment servie au salarié serait susceptible d'être mise à la charge de l'employeur. Ce document doit comporter la signature de l'employeur ou de son représentant légal ainsi que le cachet de l'entreprise.

### D. Le registre d'entrées et sorties du personnel

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°638 du 11 janvier 1958 : *"Les chefs d'établissements, directeurs, gérants ou préposés des chefs d'entreprise sont tenus de consigner sur un registre spécial les entrées et les sorties du personnel. Il sera précisé, pour chaque personne intéressée :*

- \* 1° - Les nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, adresse, qualification ou spécialité professionnelle (emploi, échelon, coefficient);
- \* 2° - Le montant du salaire ;
- \* 3° - Les dates d'entrée et de sortie de l'établissement ;
- \* 4° - Le numéro d'immatriculation aux organismes sociaux ;
- \* 5° - La date de délivrance du certificat de travail."

### E. Les mesures de reclassement conformément à l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail

Conformément à l'article 3 du titre I de l'avenant n°12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, il est prévu *"d'examiner en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation"*.

Une commission, composée de trois représentants patronaux et de trois représentants de salariés, est saisie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, conformément à l'article 11 de l'avenant n°12. Cette commission se réunit obligatoirement en l'absence de délégué du personnel dans l'entreprise et en leur présence à la demande de ces derniers ou à la demande de l'employeur. Dans la pratique, la Direction du Travail se charge de réunir les membres de la commission qui examineront les possibilités de reclassement des salariés licenciés.

Un des intérêts de la tenue de la commission paritaire de l'emploi est que le salarié licencié, dont la situation est examinée par la commission, a accès aux offres d'emploi à Monaco, nonobstant sa résidence en dehors des communes limitrophes.

Lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 10, l'Inspection du Travail ne réunit pas systématiquement la commission paritaire de l'emploi, à moins qu'il soit justifié d'une situation conflictuelle. Toutefois, l'Inspection du Travail adresse un courrier aux partenaires sociaux pour les informer de la non-tenue de la commission et permettre aux salariés de venir s'inscrire au Service de l'Emploi, dans le cadre d'une dérogation à la loi, car en effet ces derniers ont l'opportunité de s'inscrire au Service de l'Emploi, et ce, même s'ils ne font pas partie des salariés prioritaires. ■



# Le retour des frontières

"Vérité en deçà des Pyrénées, erreur au-delà." Blaise Pascal (1670)

**Plus d'un quart de siècle après sa chute, le Mur de Berlin est resté le symbole de la frontière. En vingt-huit ans (1961-1989), quatre-vingt-dix personnes y ont été tuées en tentant de le franchir pour fuir le régime socialiste, aucune dans l'autre sens. C'est une règle générale que l'on retrouve encore aujourd'hui : le monde libéral, qui concentre 73% des ressources mais seulement 14% de la population, est entouré de murs, et de nombreuses personnes meurent chaque année en essayant de le rejoindre, aucune en essayant de le fuir.**

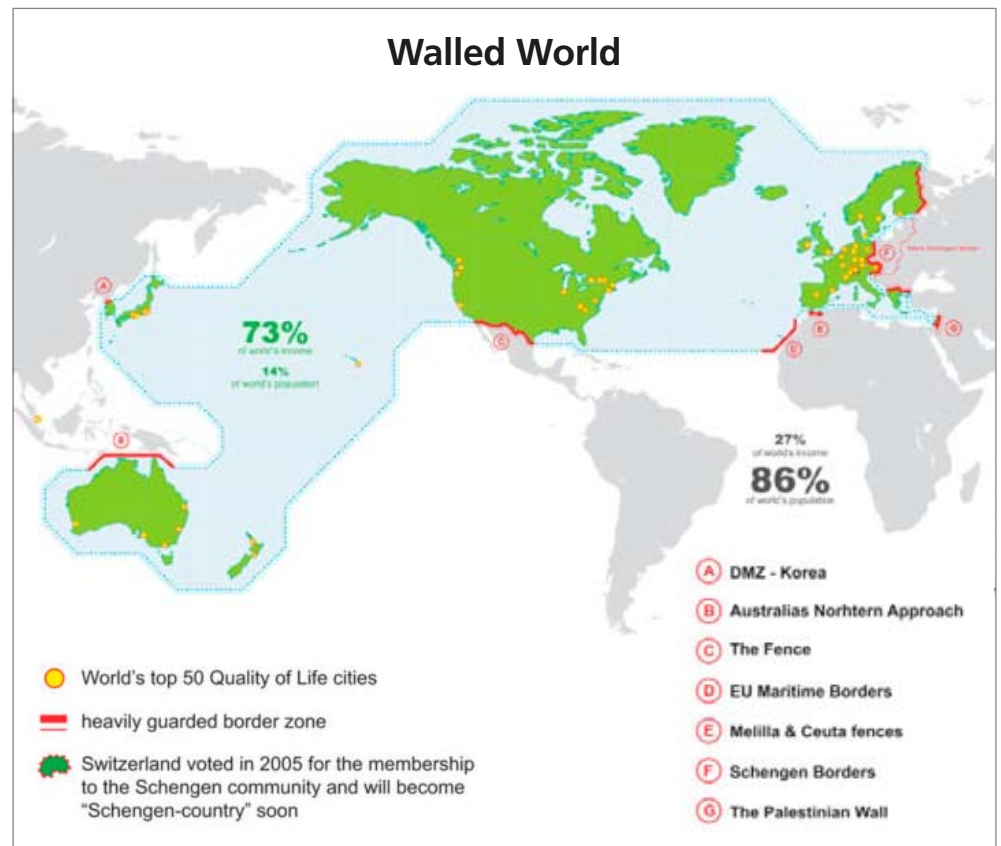
## Le problème général des classifications

Toutes les frontières ne sont pas marquées par des murs et d'autres moyens sont souvent utilisés pour dissuader les personnes et les biens de les franchir. **C'est qu'il existe deux types de mur : ceux qui servent à empêcher de rentrer et ceux qui cherchent à empêcher de fuir.** Et la règle est interchangeable : les pays les plus libres essaient de se prémunir d'un afflux trop important de personnes, en provenance des pays moins libres qui eux essaient d'empêcher leur population de s'évader.

Dans tous les cas, qu'elles soient matérialisées ou que leur localisation précise ne soit connue que des initiés (comme c'est souvent le cas à Monaco), les frontières sont définies précisément. Il s'agit là d'une caractéristique assez rare : les classifications que nous utilisons tous les jours, qui nous servent à comprendre le monde et à l'appréhender, comportent quasi-systématiquement des inclassables, à cheval sur deux catégories, qu'on ne peut

définitivement répertorier. **C'est le problème général des classifications : toutes celles qui sont suffisamment complètes sont floues, il y a intersection, doute, difficulté.** Même des classifications d'usage aussi quotidien que les espèces, les sexes et les individus sont imprécises : on ne sait pas distinguer les espèces en anneau, un enfant sur deux mille naît intersexué, et l'individu est de plus en plus vu comme un superorganisme, dont certaines composantes sont communes avec ses voisins.

Définies arbitrairement, les frontières, elles, ne souffrent pas de ce flou. Cet avantage est décisif : les frontières distinguent précisément les juridictions en vigueur. Deux terrains qui se touchent peuvent dépendre de capitales situées à des milliers de kilomètres qui imposent des obligations légales totalement opposées : grâce à la frontière, il n'y a aucun doute. C'est que le rôle principal des frontières n'est plus de contrôler (voire empêcher) les flux de personnes, mais de marquer la sépara-



tion de juridictions différentes.

## Attractivité

Ces différences de juridictions ont permis à de nombreuses personnes de sauver leur vie en s'exilant, souvent définitivement. Les effets en ont généralement été destructeurs pour l'économie du pays d'origine, et certaines régions sont encore appauvries de départs datant de plus de cinq siècles (Pascali, 2016).

Plus souvent encore, ces mêmes différences permettent à de nombreuses personnes d'émigrer pour bénéficier de meilleures conditions économiques. Là encore les pays les plus libres (économiquement) attirent les populations les plus entreprenantes des autres, avec les mêmes conséquences.

Parfois aussi, elles suffisent à inciter des personnes qui résident dans un pays à travailler dans un autre. On les appelle "Pendulaires" à Monaco où ils sont plus de quarante mille à venir chaque jour de l'étranger (dont 90% depuis la France) et "Frontaliers" en Suisse où ils sont presque trois cent mille (dont 55% depuis la France).

## La fin des frontières ?

Au cours de l'histoire ces libertés offertes par les frontières ont eu un impact majeur. Ainsi, de nombreux historiens considèrent que la compétition entre les petits pays d'Europe a été déterminante dans la réussite du continent : les frontières ont protégé les hérétiques et dissidents, permis aux ambitieux de trouver des juridictions favorables à leurs talents, et obligé chaque gouvernement à restreindre sa pression fiscale et/ou liberticide pour ne pas être distancé.

Ces dernières décennies, la tendance a été d'interdire cette compétition par la suppression des frontières et l'unification des juridictions, tant au niveau fiscal qu'à celui des libertés laissées aux citoyens. Un grand espace sans frontière est en effet prometteur : le libre-échange bénéficie directement à tous, aux producteurs qui y gagnent un plus grand marché comme aux consommateurs qui y bénéficient d'une plus grande offre et de prix plus bas.

L'évolution technologique est aussi venue transformer les rapports entre les pays : Internet offre la communication instantanée avec quasiment tout point du globe. On peut maintenant "aimer son lointain plutôt que son prochain" et télétravailler au sein d'équipes réparties sur plusieurs continents. Pourquoi alors ne pas considérer les frontières

comme obsolètes ?

## De nouvelles frontières

Cette disparition des frontières, qu'elle soit programmée et organisée, ou qu'elle soit consécutive aux évolutions technologiques, semble cependant avoir atteint son apogée.

La mode de "l'authentique", annoncée par les marketeurs au milieu des années 1980s pour la décennie suivante, et seulement elle, n'est non seulement jamais passée mais s'est même accompagnée d'un retour aux racines. Internet n'a pas créé le "village global" promis mais au contraire permis la renaissance de cultures et traditions locales, et l'identité est redevenue un enjeu majeur. Il s'agit là d'une tendance lourde, dans laquelle il faut voir plus que de la nostalgie, c'est-à-dire le plaisir du souvenir (Leboe & Ansons, 2006), ou de la peur face aux évolutions géopolitiques en cours.

Les frontières qui étaient rejetées reviennent au premier plan. Le monde de demain ne sera pas celui annoncé de grands blocs régionaux, mais celui de très nombreux pays en compétition. Les règles seront les mêmes : les pays les plus libres s'enrichiront en attirant les talents que les autres essaieront de retenir en construisant des murs. Mais l'évolution technologique en transformera les conditions d'application : il faudra plus que la richesse pour attirer ceux qui pourront de plus en plus télétravailler et donc choisir où s'installer. Le mode de vie, la culture, le dynamisme, etc., seront de plus en plus déterminants et de nouvelles frontières virtuelles se dessineront autour d'identités réaffirmées.

En tant que Cité-Etat, la Principauté est historiquement préparée à cette évolution. Son modèle social libéral lui offre une remarquable réussite économique, elle devra le sauvegarder et l'enrichir. Son histoire lui offre une légitimité, elle devra la valoriser et affirmer son identité.

C'est la différence qui permet l'échange : cultiver ses particularités est de plus en plus vital. ■

Philippe Guillo

**Références :** Leboe & Ansons (2006, DOI:10.1037/1528-3542.6.4.596), Pascali (2016, DOI:10.1162/REST\_a\_00481), Monaco Business News 47, Lettres Neuromonaco 42 et 69.

Surfez sur la modernité en préservant l'environnement

**e-facture**

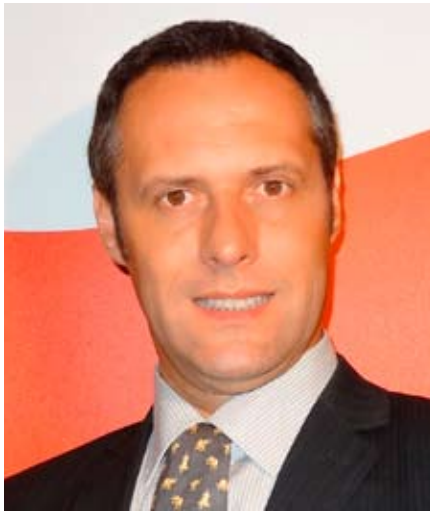
j'adopte la facture électronique

La SMEG vous permet de disposer de votre facture numérique au travers de l'agence en ligne *e-smeg*.

Connectez-vous sur : [www.smeg.mc](http://www.smeg.mc)

**SMEG**  
Source d'énergies





Nicolas Baussart

# Sécurité informatique : comment se prémunir ?

En novembre 2014, Hervé Michelland a racheté avec Nicolas Baussart la société de services informatiques URIEL Conseil, créée à Monaco en 1998. Ils l'ont réorientée vers la sécurité numérique. Hervé Michelland nous explique pourquoi.



Hervé Michelland

**MBN/ Qu'est-ce qui vous a amené à développer l'orientation sécurité pour votre société ?**

**H.M. :** C'est le sens de ma carrière : j'ai notamment été Responsable Sécurité d'un datacenter Orange à Sophia Antipolis, et Responsable Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) de la Métropole Nice Côte d'Azur pendant cinq ans. J'ai ainsi pu constater, dans le privé comme dans le public, un réel manque de culture générale en matière de sécurité informatique de la part des décideurs, alors même que les enjeux sont de plus en plus vitaux. La cybercriminalité pèse maintenant plus que le trafic de drogue pour un risque moindre, aussi les réseaux mafieux migrent d'un marché à l'autre. J'ai donc renforcé l'orientation de la société vers la sécurité numérique mais sans négliger ses activités historiques : nous intervenons également en développement logiciel, infogérance et billetterie électronique.

**MBN/ Quels sont vos principaux conseils pour assurer la sécurité numérique ?**

**H.M. :** La sécurité est d'abord une question d'organisation préventive, et pas comme on le croit souvent une question de logiciels et de matériels qui n'interviennent qu'au dernier niveau. On affirme que 90% des gens cambriolés achètent une alarme dans la semaine suivante : c'est bien, mais c'est tardif. La sécurité exige une vision à 360° : il ne sert à rien de protéger son accès Internet par un firewall surpuissant si le réseau est accessible en Wifi depuis le trottoir d'en face, avec un mot de passe cassable en quelques minutes. Mettre en place une politique de sécurité efficace demande d'avoir une personne chargée de réfléchir à un niveau stratégique, et ayant le pouvoir de donner des orientations. J'ai lu récemment que L'Oréal a nommé une Responsable des données client qui fait partie du Comité de direction. La multinationale a pris conscience que

ses données constituent une part stratégique de sa valeur et qu'il est essentiel de les protéger. C'est impossible quand il faut en même temps gérer les problèmes opérationnels au quotidien.

**MBN/ Quel exemple concret pourriez-vous donner ?**

**H.M. :** La dernière édition de votre journal a relayé l'alerte de la Sureté Publique face à l'escroquerie dite "au Président", qui consiste à convaincre un employé d'une entreprise d'effectuer un virement d'une somme importante. Beaucoup s'imaginent à l'abri, mais cette escroquerie est très bien montée et tout le monde peut en être victime. Dans un cas, j'ai estimé qu'il y avait eu au moins six mois d'espionnage préalable : les escrocs avaient une connaissance très précise des mécanismes et procédures utilisés par la société, ce qui a été déterminant pour leur force de conviction. Pour s'en prémunir, il ne suffit donc pas seulement de compter sur sa perspicacité, mais aussi de savoir protéger en amont les informations sensibles susceptibles d'offrir une porte d'entrée aux arnaqueurs.

**MBN/ Quels sont les principaux risques à prendre en compte ?**

**H.M. :** Quantifier les risques possibles en termes de probabilité d'occurrence et d'impact est la première étape d'une politique de sécurité active. Il en existe énormément, auxquels on ne pense pas toujours. L'arnaque en fait partie, mais il y a aussi le piratage, et notamment le développement des crypto-lockeurs : des pirates cryptent les disques durs et réclament une rançon pour récupérer l'accès aux données. Le piratage, souvent appelé pudiquement "intelligence économique active", est plus fréquent que ce que l'on croit et a déjà mené des sociétés au dépôt de bilan. Il faut également prévoir les risques physiques. Par exemple, tout le matériel informatique d'un client avait été inondé par une fuite du ballon d'eau chaude du voisin du dessus, un autre avait vu son parc informatique

grillé par la foudre. Pour détecter tous les risques, il est nécessaire d'engager une réflexion globale. En fait, vu sous l'angle de la sécurité, tout constitue à la fois un risque et une opportunité. Par exemple, le télétravail augmente le risque de fuite des données, mais dans le même temps rend l'entreprise plus flexible et plus résistante, par exemple aux risques sanitaires (ex. virus H1N1).

**MBN/ Comment se protéger ?**

**H.M. :** La première chose à faire est de mettre en place une politique de sauvegarde fiable : c'est tout ce qui restera après un sinistre. Il faut également sensibiliser le personnel à tous les niveaux de la hiérarchie. Pour l'instant, la sécurité numérique est assurée par les Directions informatiques. 90% des solutions mises en place sont techniques, alors que la lutte contre le piratage dépend majoritairement d'autres domaines (de types organisationnels ou pédagogiques). Pour la gagner, il faut faire une analyse complète des risques et les chiffrer pour pouvoir prendre des décisions fondées.

**MBN/ Quelles sont les particularités de Monaco en matière de sécurité numérique ?**

**H.M. :** L'exiguïté de la Principauté est sa principale faiblesse. Pour des raisons évidentes, certaines normes (notamment financières) imposent qu'une copie des sauvegardes soit conservée à plus de 60 km, ce qui est impossible à Monaco. Il existe cependant une solution qui est d'utiliser des "e-ambassades" comme la Suisse en propose déjà, c'est-à-dire des espaces informatiques distants considérés comme faisant partie du territoire monégasque. En revanche, Monaco offre de nombreux avantages, dont la stabilité politique et la sécurité des personnes et des biens, et pourrait se positionner en force sur le marché de la sécurité numérique. Dans ce cadre, la création de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique va dans le bon sens. ■



MONACO  
CHAMBER  
COMMERCE | MONACO  
INVEST

Le MONACO ECONOMIC BOARD (MEB)\* est l'organisme de promotion économique de la Principauté. Le MEB est doté de deux départements : MONACO CHAMBER OF COMMERCE soutient le développement des entreprises monégasques, MONACO INVEST prospecte et accompagne les investisseurs étrangers dans leur démarche d'implantation.

\* Depuis le 15 septembre, la Chambre de Développement Economique (CDE) est devenue le MONACO ECONOMIC BOARD (MEB).

Renseignements : +377 97 98 68 68 - info@meb.mc

2, rue de la Lujjerna BP 653 - 98013 Monaco Cedex  
www.meb.mc - info@meb.mc - Tél. : +377 97 98 68 68



**QUI** mieux qu'un **CHEF D'ENTREPRISE** pour comprendre un autre **CHEF D'ENTREPRISE ?**

- MULTIRISQUES ENTREPRISE
- PRÉVOYANCE CHEF D'ENTREPRISE
- COMPLÉMENTAIRE SANTÉ GROUPE
- PRÉVOYANCE CADRES ET NON CADRES
- ACCIDENT DU TRAVAIL
- FLOTTES AUTOMOBILES...
- RETRAITE

N'hésitez pas, prenez un rendez-vous !

cabinet.briere@mma.fr  
+377 93 10 51 93

36 Boulevard des Moulins 98000 Monaco - http://agence.mma.fr/monaco



# L'ICF Monaco lance sa formation certifiante coach professionnel

**Créée en 2011 par Carole Costa, l'entreprise monégasque International Coaching Formation Monaco (ICF Monaco), déjà partenaire formateur agréé de la FEDEM dans le cadre de formations classiques en management, vient de franchir une nouvelle étape avec l'extension de son activité aux formations certifiantes coach professionnel.**



Carole Costa

Si Carole Costa est surtout reconnue pour son activité de coaching one to one, notamment de sportifs de haut niveau, à l'instar du golfeur professionnel Victor Dubuisson ou de la navigatrice Alexia Barrier, elle va désormais faire parler d'elle avec sa nouvelle formation certifiante en coach professionnel. En réalisant ce projet, elle concrétise aussi un rêve. "Cette école de coaching constitue l'aboutissement de ce que j'ai reçu comme enseignement pendant dix ans avant d'en faire mon métier. J'ai fait le choix d'un métier passion, celui des relations humaines et du management, acquis au cours de multiples formations et dans différents postes occupés dans des entreprises internationales. En pratiquant mon métier de coach et de formateur, j'ai constaté un réel besoin, tant dans les entreprises que chez les particuliers, d'une formation plus complète que des formations classiques en management", précise-t-elle.

## Apports multiples

Les apports de cette formation certifiante sont multiples : d'abord, se développer soi-même. "Par la pratique d'exercices qu'elle va expérimenter, la personne va beaucoup apprendre sur elle-même. Elle va pouvoir tester ses propres limites et ses blocages pour apprendre à les dépasser", explique Carole Costa. Ensuite, ajouter une plus-value à ses compétences et à son expérience dans son domaine d'activité. Le coaching s'applique à toutes les professions, du chef cuisinier, au capitaine de bateau, en passant par le manager d'entreprise ou le joueur de golf professionnel... Cette formation permet par exemple à un manager de mieux gérer ses équipes, d'améliorer sa communication, ou encore d'être plus assertif. "Une entreprise monégasque l'a bien compris en y inscrivant son Directeur des Ressources Humaines dès la première session", remarque-t-elle. Un profil plus

commercial apprendra quant à lui à maîtriser de nouveaux arguments de vente et à renforcer sa confiance en lui. Enfin, cette formation offre aussi et surtout la possibilité de découvrir une nouvelle profession et de pouvoir exercer en tant que coach certifié. Pour Carole Costa, aucun doute, un coach qui n'a pas appris sur lui-même n'est pas un coach : "Le développement personnel est indispensable. Pour être coach, il faut d'abord avoir reçu l'enseignement et les techniques nécessaires pour être à son tour capable de les transmettre. Être coach, c'est aider la personne à prendre conscience de son potentiel inexploité et lui fournir des outils et méthodes concrètes pour l'utiliser. C'est aussi apprendre à observer, écouter, guider, sans être dans le jugement. Cela ne s'improvise pas, cela s'apprend en expérimentant personnellement des exercices pratiques avant de les faire faire plus tard à ses clients".

## Dans la pratique

Cette formation certifiante est proposée par groupes de cinq personnes. "Travailler par petits groupes favorise les interactions entre les participants et les deux coachs mis à leur disposition", souligne Carole Costa. Concrètement, il s'agit d'apprendre à accompagner une personne ou des équipes dans le développement de leurs potentiels, compétences et savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels, personnels et sportifs, grâce à la boîte à outils très riche qui va les aider à mettre en place des plans d'actions structurés et pérennes sur le long-terme.

Cette formation s'articule en six modules répartis sur huit mois pour bien mesurer la progression des participants. "Les modules s'adaptent aux évolutions du coaching. Nous travaillons d'abord sur l'état de coach, sa posture, avec le premier module qui permet de découvrir le coaching et le second de définir les compétences nécessaires dans ce métier. Une fois ces prérequis maîtrisés, nous passons aux exercices pratiques avec le troisième

module axé sur la puissance du coaching, et le quatrième qui met en place des jeux de rôle. Le cinquième module revient sur les fondements du coaching d'équipe et propose des exercices de team-building. Quant au sixième, il vise à intégrer les compétences et à coacher les participants sur le vif avant l'oral final. Et dans l'année qui suit, nous les réunissons chaque trimestre pour faire un bilan post-certification", détaille Carole Costa. Plusieurs sessions sont prévues en juin et juillet, puis en septembre, octobre et novembre, au siège de l'ICF Monaco. Le tarif de 6000 € pour les huit mois, payable mensuellement, sera rapidement rentabilisé par les inscrits qui pourront mettre à profit les compétences acquises et les talents développés.

## Perspectives

Et la chef d'entreprise d'appeler de ses vœux une plus grande reconnaissance de la profession. "Le coach est un accompagnateur du changement : il aide les dirigeants, les équipes ou les entreprises à franchir les étapes nécessaires à leurs mutations. En ce sens, il mérite une reconnaissance renforcée. Dans ce but, j'envisage de créer une association monégasque de coaching qui aurait pour mission d'encadrer et de promouvoir le métier de coach", conclut-elle. ■

  
**MONACO INFORMATIQUE**  
SERVICE

## 100% TRANSITION NUMÉRIQUE

Cloud, Mobilité, Sécurité...  
**Monaco Informatique Service**  
vous propose une solution informatique sur mesure basée sur le Conseil, la Délégation et l'Intégration.

  
Visitez notre nouveau site web :  
**WWW.MONACOINFORMATIQUESERVICE.MC**



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





◆ Extincteurs ◆ R.I.A. ◆ Désenfumage  
◆ B.A.E.S. ◆ Portes Coupe Feu  
◆ S.S.I. ◆ Formations



## SYSTÈMES INCENDIE MONACO

*Votre Sécurité... Notre Priorité...!*

Gérant : Franck Ferreyrolles  
Directeur d'Agence : Maurice Delclaud

Le Patio Palace  
41, avenue Hector Otto - 98000 Monaco  
**Tél. +377 97 77 02 28**  
Fax +377 97 70 08 27 - info@sim.mc



## Le CIAN et le CEMA ont officialisé leur partenariat

Le 16 février dernier, à Paris, le Club des Entrepreneurs Monégasques en Afrique (CEMA) et le Conseil français des Investisseurs en Afrique (CIAN) ont signé un accord d'adhésion réciproque. Objectif : renforcer leurs liens au service des entreprises investies sur le continent africain.

Comme l'ont déclaré de concert les représentants des deux groupements patronaux, Patricia Husson, Présidente du CEMA, et Etienne Giros, Président délégué du CIAN : "Les deux organisations, par leur longue et ininterrompue présence en Afrique, témoignent de leur implication et de leur attachement à ce continent".

La conclusion de cet accord favorisera notamment l'organisation d'événements mutuels de grande ampleur médiatique. Elle contribuera aussi au renforcement de la capacité de réflexion, de proposition et de publication au service des intérêts des secteurs privé et public des deux pays.

### Sociétés fondatrices du CEMA :

ASCOMA

ES-KO

MARTIN MAUREL SELLA

MERCURE INTERNATIONAL

SONEMA

### En savoir plus :

#### Le CEMA

Le CEMA est un club qui regroupe les sociétés monégasques actives dans plus de 45 pays africains. Il compte actuellement 14 entreprises membres, dont 5 fondatrices. L'ensemble de ces entreprises réalise un chiffre d'affaires d'environ 1,5 milliard d'euros, soit la grande majorité de l'activité économique monégasque en Afrique. Le CEMA a pour missions de renforcer les liens entre ses membres, de leur permettre d'échanger des expériences, des informations et des bonnes pratiques commerciales. Il favorise également l'organisation de rencontres bilatérales avec des personnalités africaines. Le club bénéficie du soutien de la FEDEM et du Monaco Economic Board.

[www.cema.mc](http://www.cema.mc)

#### Le CIAN

Le CIAN est une organisation patronale privée française qui rassemble les entreprises investies en Afrique. À travers leurs 10 000 établissements et 300 000 collaborateurs sur place, ses 160 membres réalisent un volume d'affaires de 60 milliards d'euros, soit 80% de l'activité française sur le continent. Sa mission principale est de promouvoir et de défendre les intérêts des sociétés adhérentes sur le continent africain. Il leur apporte aussi un soutien et des solutions pragmatiques aux difficultés liées au développement de leurs activités. Dans le cadre de leurs responsabilités sociales, il les encourage à œuvrer pour un développement durable de l'Afrique (adhésion à la Charte RSE du CIAN et à sa Déclaration sur la prévention de la corruption).

[www.cian-afrique.org](http://www.cian-afrique.org)

## Le SMENI en Assemblée

Le Syndicat Monégasque des Etablissements de Négoce International (SMENI) s'est réuni en Assemblée Générale le 8 mars dernier.

Ce fut l'occasion pour le syndicat d'approuver l'adhésion de deux nouveaux membres et de faire le point sur l'actualité du négoce international dans les divers secteurs couverts par les entreprises du SMENI.

L'engagement du Bureau syndical a donné entière satisfaction et c'est donc très logiquement que Gilles Lenzlinger a été réélu Président à l'unanimité, ainsi que l'ensemble du Bureau sortant :

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

Plusieurs intervenants avaient également été conviés. La société 3S21 est d'abord venue faire une présentation de la gestion électronique des documents. Ensuite, le Cabinet Gramaglia est intervenu sur la fraude et les cyber risques. Enfin, Sophie Bonhomme, Directrice juridique de la FEDEM, est venue parler de différents dossiers juridiques d'actualité.

Les membres ont aussi pu féliciter Leonardo Magni qui a récemment été élu Président du Sénat de la Jeune Chambre Économique de Monaco (voir photo).



© Philippe Fitte



**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
- Plan de parcours du Monte-Carlo Golf Club
- Monaco Art & Culture • Monaco Business News
- Héliport & La Poste Media Clip • Monaco Info • Radio Monaco

Un interlocuteur  
de choix :

**épi**  
ÉDITIONS

Tél. +377 97 97 60 00  
[www.epi.mc](http://www.epi.mc)

## 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 97 70 55 45  
Fax +377 97 70 55 45

**MONACO GRIMALDI**  
ESPACE ENTREPRISES  
57 rue Grimaldi  
98000 Principauté de Monaco  
Tél. +377 92 16 57 10  
Fax +377 97 70 55 44

[www.banquepopulaire.mc](http://www.banquepopulaire.mc)  
[serge.crouzet@tpca.fr](mailto:serge.crouzet@tpca.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](http://www.cotedazur.banquepopulaire.fr)

BANQUE POPULAIRE  
CÔTE D'AZUR







## SYCOM : la nouvelle marque du savoir-faire monégasque

Le 27 avril 2016, en présence d'une trentaine d'acteurs économiques, le Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication a officialisé sa marque collective : une garantie 100% Monégasque qui montre l'engagement du syndicat pour valoriser, promouvoir et conforter le savoir-faire national.

Comme l'a rappelé le Président Francesco Caroli : "Depuis 1989, le SYCOM est un pôle de synergies entre les professionnels du secteur. Il regroupe 35 entreprises monégasques de la communication dont il défend les intérêts".

Avec l'apparition des nouvelles technologies et l'expansion des médias, la communication est devenue un élément crucial de notre société. "La communication est partout. C'est un secteur très varié qui concentre de nombreux talents. Cette diversité se retrouve au sein du SYCOM où 20% des membres exercent une activité dans l'événementiel, 14% dans le conseil, 12% dans la régie publicitaire, 10% dans la presse, radio, télévision, 9% dans l'édition, 6% dans le multimédia et le web, 5% dans la création graphique. D'autres sont spécialisés dans les animations musicales, la formation, le routage, la protection de marques, l'impression grand format ou le packaging", a-t-il précisé.

Le Président a ensuite recensé les forces et faiblesses du marché de la communication en Principauté. "Monaco offre un haut niveau de sécurité des personnes et des biens. C'est un pays cosmopolite qui jouit d'une image d'excellence et de prestige. La proximité

avec les institutions est aussi un atout majeur. Si nos entreprises bénéficient de cet environnement favorable, elles doivent aussi affronter une concurrence internationale de plus en plus rude, notamment lors des grands événements qui attirent chaque année des millions de visiteurs en Principauté mais auxquels les sociétés monégasques sont de moins en moins associées. De plus en plus d'entreprises étrangères agissent à Monaco, profitent de sa notoriété, et s'affranchissent des formalités administratives qui sont le lot des sociétés monégasques. Au-delà du manque à gagner pour ces dernières, cela génère une perte importante de TVA et de cotisations sociales pour Monaco. Le but n'est pas d'empêcher les sociétés étrangères de venir y travailler mais de garantir un environnement équitable où toutes les entreprises sont soumises aux mêmes règles et devoirs".

Pour affirmer les forces et les atouts des sociétés monégasques de communication, le SYCOM a donc créé sa marque collective. Selon Francesco Caroli : "L'objectif est d'une part de mieux faire connaître la diversité de nos métiers en Principauté. D'autre part, de garantir aux clients et aux annonceurs un savoir-faire 100% Monégasque sur chaque produit ou prestation, qu'il s'agisse d'un événement, d'une publication, d'un site web ou d'un processus de production (...) réalisés par les membres du SYCOM". Pour lui donner toute sa valeur, la marque est régie de manière très stricte par un règlement d'usage qui en détermine les modalités d'attribution, d'utilisation, de contrôle, et les règles déontologiques.

Pour pouvoir utiliser la marque, le SYCOM a donc demandé à ses membres, qui en seront les seuls utilisateurs, de remplir un dossier de demande d'attribution et de s'engager à respecter le règlement d'usage. "Cette marque collective n'est pas attribuée à la société membre mais au produit ou à la prestation pour laquelle celle-ci a effectué une demande auprès du SYCOM", a-t-il signalé. Le dossier complet est analysé par le Bureau du SYCOM qui vérifie s'il correspond aux conditions fixées par le règlement d'usage. Si le produit ou la prestation continue d'y répondre, l'agrément pourra être renouvelé chaque année par le Bureau en Assemblée Générale.

Lors de ce lancement, les premiers membres du SYCOM ayant obtenu l'autorisation d'utiliser la marque (Editions Latino-Américaines, Five Stars Events, Groupe Promocom, Monaco Communication, Princesse de Nuit Production, Riviera Radio) se sont vus remettre officiellement le support. D'autres demandes ont été formulées et sont en attente d'attribution. Cette nouvelle marque, qui se veut l'ambassadrice du savoir-faire monégasque, est reconnue à Monaco, en France et en Italie. ■

## La Chambre Monégasque du Shipping lance son Blue Book

Le 17 mai, au Yacht Club de Monaco, la Chambre Monégasque du Shipping (CMS) a présenté son Blue Book, en présence du Ministre d'Etat S.E.M. Serge Telle, d'Autorités et d'acteurs économiques de la Principauté.

Qu'est-ce que le shipping à Monaco ? Le Blue Book offre toutes les réponses à cette question en dévoilant les résultats de l'enquête commissionnée par la CMS afin de réaliser une photographie de l'état de cette industrie en Principauté et ouvrir des perspectives pour son essor dans le futur.

"À Monaco, notre industrie représente plus de 4% du PIB du pays et emploie près de 1 000 personnes. Face à la concurrence mondiale et dans un environnement réglementaire de plus en plus hostile à l'égard des sociétés offshore, faire passer notre communauté au niveau supérieur exige que nous prenions avec le soutien des institutions locales une orientation stratégique commune qui nous permettra de progresser et de grandir, individuellement et en tant que communauté intégrée dans un hub maritime", a déclaré le Président Manfredi Lefebvre d'Ovidio.

Le Vice-président Alexandre Albertini a ensuite présenté la CMS : "Créée le 21 juin 2006, elle rassemble aujourd'hui 35 compagnies membres qui emploient 661 personnes et ont une masse salariale globale annuelle de plus de 41 millions d'euros". Il a notamment dévoilé les résultats de l'enquête : "De l'armement à la gestion de navires et aux services associés, nous couvrons toutes les exigences du transport maritime". Cette attractivité s'explique d'abord par l'environnement fiscal, mais aussi par la stabilité économique du pays et sa situation géographique. L'enquête a aussi montré des défis à relever : au-delà du manque de bureaux à des prix raisonnables,

## 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 : 2<sup>e</sup> trimestre 2016



principal frein signalé, le secteur a des difficultés à attirer et embaucher du personnel spécialisé hautement qualifié. Il fait également face aux difficultés de perception de Monaco à l'international au niveau financier, en particulier en matière de transferts bancaires.

La communauté monégasque du shipping a aussi exprimé certains vœux : "56% des entreprises interrogées ont une propension à vouloir croître et 87% souhaitent rester dans un pays qu'elles jugent attractif pour leur activité. Nous désirons renforcer nos attaches avec l'Europe au travers d'accords particuliers. Enfin, la création d'un pavillon maritime monégasque et d'une taxe sur le tonnage des navires exploités par les sociétés monégasques de transport maritime sont deux sujets sur lesquels elles s'accordent".

La présence de S.E.M. le Ministre d'Etat aura marqué la reconnaissance de Monaco envers ce secteur et sa contribution spécifique à l'économie du pays. "Votre enquête pose autant de questions qu'elle apporte de solutions. Je trouve judicieuse l'approche que vous avez eue de réfléchir aux raisons de votre présence ici et à ce que vous attendiez de Monaco. Je peux vous dire que les conditions qui vous permettent aujourd'hui d'être bien en Principauté vont se poursuivre. J'ai par ailleurs noté vos interrogations et vos appels, et je partage certaines de vos préoccupations", a-t-il déclaré avant d'insister : "En termes de souveraineté et d'image, il serait agréable de voir un pavillon maritime monégasque sur toutes les mers du monde. Ce sujet intéresse Monaco. Je peux prendre devant vous l'engagement d'essayer de faire avancer les choses. J'ai aussi retenu que vous êtes une communauté soudée, industrielle, d'une grande diversité de nationalités. Je salue cette diversité, je salue votre travail et ce que vous faites pour Monaco, et je vous remercie". ■



S.E.M. le Ministre d'Etat Serge Telle entouré du Président Manfredi Lefebvre d'Ovidio (à gauche) et d'un des Vice-présidents Giovanni Paolo Rizzo (à droite).

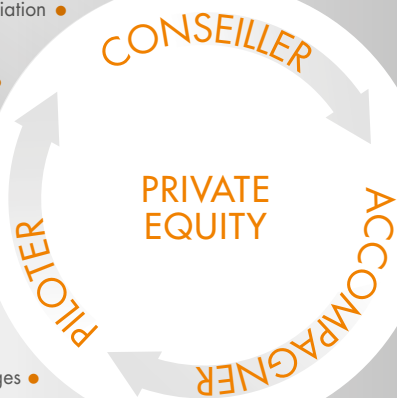
© Manuel Vitali / Centre de Presse

## GORDON S. BLAIR

LAW OFFICES

Au service du développement économique de la Principauté depuis 90 ans

- Structuration des opérations de haut de bilan
- Assistance à la négociation
- Audits d'acquisition et Vendor Due Diligences
- Pactes d'actionnaires et gouvernance
- Rédaction de la documentation contractuelle
- Financements
- Management Packages
- Restructurations



Contact :  
David de Pariente

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



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

Données arrêtées au 15 mai 2016

|  | Employeur             | Salarié | Plafonds mensuels <sup>(1)</sup> | Employeur   | Salarié | Plafonds mensuels <sup>(1)</sup> |                  |
|--|-----------------------|---------|----------------------------------|---|---------|----------------------------------|------------------|
| Caisse de Compensation des Services Sociaux  | 15,10 %               | –       | 8 300 €                          | 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                | 7,93 %                | 6,55 %  | 4 620 €                          | GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) <sup>(2)</sup> | 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<sup>er</sup> janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale française, au 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> trimestre 2016 : 125,26

– Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages(00E)- avril 2016 : 100,09

#### ATTENTION :

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

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



BANQUE PRIVÉE | ENTREPRISES

23 bvd Princesse Charlotte - MC 98000 MONACO  
credit-agricole-monaco.com

La Succursale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur à Monaco, 23 Boulevard Princesse Charlotte, MC 98000 MONACO, inscrite au RCI de Monaco sous le n° 89SD2490 - Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit pour exercer son activité en France et à Monaco. Siège social situé Avenue Paul Arène - Les Négadis - 83300 DRAGUIGNAN - RCS DRAGUIGNAN 415 176 072. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le n° 07 005 753. Photos ©Thinkstock Crédit Agricole Provence Côte d'Azur Service Communication - 04/2016 - IP-MonacoBusinessNews\_H188xL264\_COMAFF348