

# MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

OCTOBRE 2015 > NUMÉRO 53

PRIX : 2 €



Philippe Ortelli

**FEDEM**

L'ÉDITORIAL  
DU  
PRÉSIDENT

DOSSIER

## PROBLÈMES D'ACCÈS À MONACO : **ÇA SUFFIT !**

### Mettre fin au cauchemar, vite !

Monaco se porte bien. L'économie monégasque est attractive, c'est indéniable. Pourtant il se pourrait bien que l'emploi à Monaco soit victime de son succès, et que la situation insupportable des accès à la Principauté devienne un mal de plus en plus profond. Ce que les salariés vivent à raison comme un fléau commence déjà à agir sur l'image que renvoie le poumon économique de la Côte d'Azur au sens large. Face à une situation qui se dégrade d'année en année, à mesure que l'économie et l'emploi monégasques se développent, la FEDEM a décidé, comme ce fut le cas il y a déjà quelques années, de faire la synthèse de la situation, et de donner la parole aux acteurs, avant que les autorités publiques n'en viennent à prendre un relai politique nécessaire, voire vital.

Nous sommes tous concernés. Les conséquences de ces difficultés d'accéder à leur lieu de travail pour des dizaines de milliers de salariés sont visibles. Tous les jours, sous stress pour ceux qui arrivent par la route, et avec une fatigue supplémentaire pour ceux qui osent le train ou le bus, ils se retrouvent dans un cycle infernal, avec bien sûr une productivité altérée et des rythmes de vie qui font toucher le plus souvent du doigt les limites de l'organisation personnelle ou familiale.

Nous ne fonctionnons pas en économie fermée. Il faut que les acteurs, responsables et décideurs, soient proactifs, prennent le problème à bras le corps, et fonctionnent en équipe pour trouver des solutions qui existent : elles sont nombreuses, variées et stratégiquement optimales pour certaines. Si Monaco est un pays à part dans le monde, il doit aussi le prouver par sa capacité à être le moteur d'un dossier qui s'interprète en 3D, comme un État interconnecté et efficace, moderne et performant avec ses interlocuteurs.

La FEDEM avec ce dossier spécial joue son rôle de lanceur d'alerte, d'organisation proactive, d'élément accompagnant pour résoudre d'urgence ce qui peut l'être vite, pour le bien de nos entreprises, de leurs salariés, et à terme du budget de l'Etat ...

Le Président  
Philippe Ortelli



Avec l'augmentation constante du nombre d'emplois à Monaco, nécessaire pour la sauvegarde de son modèle social, les problèmes d'accès des pendulaires deviennent de plus en plus criants.

Si l'arrivée du train en 1868 a permis l'essor de la Principauté, près d'un siècle et demi plus tard le rail ne tient plus ses promesses. De plus en plus de voix s'élèvent contre les dysfonctionnements récurrents sur la ligne la plus fréquentée de la région : rames trop courtes, suppressions et retards à répétition. Conséquences : des accès routiers

asphyxiés, des pendulaires de plus en plus sous pression, et toute la vie économique qui en souffre...

De nombreuses solutions ont été imaginées pour désenclaver Monaco, de la mise en place de liaisons maritimes à la création de parkings de dissuasion à La Turbie avec liaison automatique souterraine, en passant par la création de voies pour scooters... Pour faire le point sur la situation et proposer des pistes de réflexion, ce dossier donne la parole aux principaux acteurs concernés, tant par leur activité que par leur rôle.

[Lire page suivante ->](#)

**CAHIER JURIDIQUE : LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF**

Suite du licenciement économique : le licenciement économique collectif.

[> Lire en p.9 à 12](#)

**LE BILLET ÉCO : LES FOURNISSEURS DE DÉCISION**

Très bientôt les ordinateurs décideront pour nous.

[> Lire en p. 13](#)



## Interview de Marie-Pierre Gramaglia, Conseiller de Gouvernement pour l'Équipement, l'Environnement et l'Urbanisme

**MBN/ Depuis notre dernier entretien sur ce sujet, publié dans le MBN n°46 de décembre 2013, de nombreuses actions ont été mises en place pour tenter de résoudre les problèmes d'accès à Monaco. Or, cette problématique reste l'une des préoccupations majeures des salariés et des chefs d'entreprises de la Principauté. Pouvez-vous dresser un état des lieux des réalisations urbanistiques effectuées depuis et des projets en cours ?**

Marie-Pierre Gramaglia : Depuis notre dernière rencontre en 2013, le Gouvernement et ses services sont restés fortement mobilisés sur ces problématiques liées aux déplacements. Nous avons évoqué les travaux du tunnel descendant dont les têtes amont et aval ont été reliées cet été par un tir de mine auquel a participé S.A.S. le Prince. Pour les entreprises de Fontvieille et les salariés qui y travaillent, l'ouverture dans un an de ce tunnel leur permettra d'accéder plus directement à ce quartier depuis la moyenne corniche. Parallèlement, le trafic devrait s'alléger sur l'axe Jardin Exotique, boulevard Rainier III.

Afin d'améliorer encore l'accessibilité à la Principauté, l'Etat travaille en étroite collaboration

avec les autorités françaises. L'axe entre la sortie du tunnel de l'autoroute A500 et l'entrée de Monaco est au centre du dialogue que nous avons aujourd'hui avec les responsables locaux et régionaux.

Ensemble, nous étudions avec les collectivités françaises concernées la possibilité d'aménager un mini-tunnel au niveau du carrefour du Bautugan qui permet de rejoindre le centre-ville de Cap d'Ail, offrant à ceux qui se dirigent vers Monaco de ne plus être arrêtés par le feu de circulation. Toujours sur cet axe, nous avons le projet de modification du carrefour de l'Hôpital en cours d'étude avec la Métropole Nice Côte d'Azur. Nous sommes également favorables à la proposition de réouverture de la bretelle de Beausoleil sur l'Autoroute A8 et nous la soutenons fortement.

Nous travaillons également avec les responsables français sur des projets de parkings relais (la Brasca, la Cruella et la Scoperta) couplés à des transports en commun. À Monaco, des parkings en entrée de ville sont prévus à l'est et à l'ouest : 1850 places au Jardin Exotique et 700 places à Testimonio II. Les usagers du parking situé à l'ouest pourraient emprunter un téléphérique en haut du boulevard du Jardin Exotique, pour l'instant à l'étude. Le tracé envisagé relierait le Jardin Exotique à Fontvieille (Centre commercial).

Concernant les entreprises et les commerçants, nous étudions la réalisation d'un Centre de Distribution Urbaine (CDU) renforcé sur l'îlot Charles III, en remplacement du CDU de Fontvieille, qui permettrait de limiter la circulation des poids lourds. Le circuit serait celui-ci : la base logistique de Saint Isidore - le tunnel descendant - le CDU - le tunnel montant et retour vers Saint Isidore. Nous travaillons aussi à la réalisation d'un Point Accueil Marchandises (PAM) en entrée de ville pour optimiser la livraison des colis sur le territoire (gestion du dernier kilomètre) dont le nombre ne cesse d'augmenter avec le e-commerce. Nous souhaitons également augmenter les capacités de la base logistique de Saint Isidore et Carros avec la réalisation d'un sixième entrepôt de stockage des produits dangereux. Nous regardons aussi le potentiel de stockage que représente le site de la Cruella à la Turbie, sa proximité avec Monaco et son accessibilité via l'A8 étant des atouts indéniables.

Dans le domaine du transport public ferroviaire, le Gouvernement est engagé auprès du Conseil Régional PACA pour améliorer la desserte de Monaco. Après le projet InfoRailMed qui s'est achevé en décembre 2014, c'est une mission

d'audit qui est en cours et qui permettra d'évaluer le coût de cette augmentation de l'offre ferroviaire.

**MBN/ Quels sont les chiffres actuels d'entrées quotidiennes en Principauté, par route et par rail ? Quelles sont les prévisions d'évolution pour les prochaines années ?**

M-P. G. : En 2014, près de 5 800 000 voyageurs ont fréquenté la gare de Monaco et nous avons comptabilisé une moyenne quotidienne de plus de 105 000 entrées/sorties de la Principauté par la route. Entre 2013 et 2014, ces chiffres représentent une réduction de 5 % de la fréquentation de la gare, essentiellement due à une réduction de moitié de la desserte suite aux travaux du tunnel entre Monaco et Menton, et à une réduction de 1% du trafic routier. Malgré ce très léger tassement, sur la dernière décennie l'évolution des flux routiers a été constante avec une progression de l'ordre de 7 % et la fréquentation de la gare a connu un accroissement spectaculaire de +75 %. Ce qui prouve qu'il est important que l'Etat poursuive et renforce sa politique en faveur des transports publics. De façon prospective l'on voit que les évolutions prévisionnelles de flux pour les prochaines années sont dans la ligne des tendances observées jusque-là.

**MBN/ Quelle sera la politique d'aménagement du territoire pour les vingt prochaines années ? Quels axes de développement urbanistiques seront privilégiés pour bâtir le futur économique de Monaco ?**

M-P. G. : En matière d'urbanisation de la Principauté, les objectifs du Gouvernement reposent sur les axes suivants : anticiper et accompagner la croissance démographique et les besoins en équipements qui en résultent ; maintenir les conditions d'un développement économique sur le long terme, compatible avec les spécificités du territoire ; assurer une densification mesurée de la ville et conserver une urbanité par la qualité des espaces publics et des constructions ; améliorer les conditions d'accessibilité à la Principauté et assurer la fluidité des déplacements internes des résidents, actifs et visiteurs.

Aujourd'hui, des opérations majeures ont été initiées comme la construction du nouveau CHPG ou l'urbanisation en mer au droit du Portier. En matière de logements domaniaux, nous avons les opérations l'Engelin et Testimonio II. Le tunnel descendant que j'évoquais précédemment fera le lien entre la moyenne corniche et Fontvieille.

Sur le port, se poursuit la construction du Musée de l'Automobile et d'un parking. De nouvelles opérations d'aménagement sont en projets comme celle de l'îlot Pasteur (bureaux, collège, centre de tri de La Poste, espace Léo Ferré, médiathèque, centre de transfert des recyclables secs). Nous avons également la création d'une école dans le socle de l'immeuble Le Stella à la Condamine, ainsi que la réalisation de l'École Internationale de Monaco et d'une nouvelle crèche dans le cadre de l'opération Testimonio II.

Le Gouvernement a initié des réflexions urbanistiques et programmatiques sur le devenir de secteurs à enjeux. Il s'agit en particulier de "Très Grand Ida", du Parc d'entrée de ville et de l'Annonciade II. S'agissant du développement économique, la faisabilité de deux opérations d'envergure sera examinée. Celle de l'extension du Centre Commercial de Fontvieille sur la base d'un concours et celle de l'îlot Charles III (activités et centre logistique) avec le relogement du Centre de Distribution Urbaine (CDU). Dans les années qui viennent, nous aurons aussi la requalification de l'usine d'incinération et dans un autre domaine, la rénovation du Cap fleuri.

Pour atteindre ces objectifs, le Gouvernement s'emploie à valoriser au mieux les réserves foncières existantes, mais qui se raréfient. Il s'agit également d'en constituer de nouvelles par une politique active de préemption dans les secteurs à enjeux.

Le Gouvernement conforte également la réglementation d'urbanisme et de la construction qui lui permet de mettre en œuvre sa politique. Les refontes réglementaires en la matière se succèdent pour réaliser les opérations d'aménagement et perfectionner les textes avec, par exemple : l'obligation de créer de nouvelles liaisons piétonnes mécanisées dans les programmes privés ; la prise en compte des personnes à mobilité réduite ; la protection du patrimoine bâti du Rocher. Enfin, une charte des terrasses entrera en application dans le but d'améliorer la qualité des espaces publics.

Comme on peut le constater, les programmes et projets vont couvrir tous les secteurs de notre urbanisation : logements ; infrastructures ; équipements publics ; planchers d'activités économiques et commerciaux. L'Etat accompagne financièrement cette stratégie. En 2015, sur un budget de plus d'un milliard d'euros, presque 30 % sont consacrés aux dépenses d'équipements et d'investissements ■



## Interview de Caroline Rougaignon-Vernin, Vice-présidente en charge du travail et de l'emploi au sein de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses

**MBN/ Quel est le sentiment du Conseil national sur les problèmes d'accès à la Principauté pour les salariés ?**

Caroline Rougaignon-Vernin : C'est l'un des thèmes sur lesquels nous travaillons depuis le début de notre mandat.

En charge de l'emploi et du travail au sein de la haute assemblée, je suis depuis plusieurs années particulièrement sensibilisée à cette problématique qui touche des milliers de personnes chaque jour. Le sentiment du Conseil national c'est donc, avant tout, que cette situation est intolérable et ne peut plus perdurer.

**MBN/ Quelles solutions concrètes peuvent être mises en œuvre pour améliorer la situation à court terme ?**

C.R-V. : À notre niveau, nous avons lancé des alertes régulières et nous avons demandé au Gouvernement de mettre en route la machine administrative et celle des relations avec les communes et le département voisins pour tenter de mettre en œuvre des actions rapides.

Dans un premier temps, nous avons demandé l'organisation d'États Généraux de la circulation. Il y a urgence !

**MBN/ Y a-t-il un message que vous souhaitez délivrer aux actifs ? Et aux acteurs institutionnels et privés concernés par ce problème ?**

C.R-V. : D'abord aux actifs, aux automobilistes comme aux usagers des transports en commun, que nous comprenons leur stress et parfois leur résignation devant certaines situations extrêmes. Que nous sommes à leurs côtés et qu'à notre place nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir. Aux autres acteurs, privés et institutionnels concernés et en capacité d'agir, concrètement de prendre leurs responsabilités.

**MBN/ Quelle est votre vision à long terme ? Et quels axes de développement doivent être privilégiés pour les prochaines décennies ?**

C.R-V. : Ma vision à long terme, ce sont des parkings aux entrées de Monaco comme nous en avons permis un prochainement à l'est avec l'opération Testimonio II, mais je crois qu'il faut penser en terme de parkings relais à l'extérieur de Monaco, avec un système de navettes ou de monorail pourquoi pas souterrain, sans oublier la possibilité d'un téléphérique pour desservir les pôles d'activités de Monaco.

Demain, on peut imaginer des bateaux en provenance de Nice, d'Italie ou de Menton.

Il faut aussi réfléchir à la fiabilité des transports en commun, les trains doivent avoir des capacités plus grandes et surtout des fréquences beaucoup plus élevées aux heures de pointe, le matin mais aussi pour rentrer le soir. Pareil pour les bus que je voudrais voir se généraliser y compris avec des petites unités pour rejoindre régulièrement des vallées et des secteurs du littoral qui sont loin des axes actuels des transports.

Si nous voulons continuer à être attractif en termes d'emploi, je suis convaincue qu'il ne faut négliger aucune de ces solutions et que toutes ces alternatives doivent avancer de concert. Et qu'il faut surtout ne rien s'interdire, si l'on veut que Monaco reste Monaco. ■



© Ville de La Turbie - Nadège Barré

## Le Maire de La Turbie réagit

Commune limitrophe, La Turbie est doublement impactée par les problèmes d'accès à la Principauté : toute fermeture du tunnel de Monaco oblige les véhicules à traverser son centre. C'est pourquoi Jean-Jacques Raffaele, le Maire de La Turbie, milite pour la réouverture de la sortie Beausoleil de l'Autoroute A8. Il a bien voulu nous apporter des précisions.

### MBN/ Quel pourcentage de la population de votre commune travaille en Principauté ?

Jean-Jacques Raffaele : Environ 60 % de la population turbiasque a un emploi en Principauté.

### MBN/ Combien de véhicules transitent chaque jour par La Turbie pour rejoindre Monaco ou en sortir ? Quel impact ont les fermetures récurrentes de la sortie Monaco ?

J-J.R. : Dans le sens Nice-Menton, la circulation moyenne est évaluée à près de 6 700 véhicules par jour dont 77 poids lourds. Aux heures de pointe, La Turbie voit défiler dans ce sens 982 véhicules entre 8 heures et 9 heures et 541 véhicules par heure entre 16 heures et 18 heures. En journée, 6 % des véhicules dépassent la vitesse autorisée. Dans le sens Menton-Nice, 4 407 véhicules par jour sont recensés, dont 196 poids lourds. Les heures de pointe se situent entre 9 heures et 10 heures avec 364 véhicules par heure et 446 véhicules par heure entre 18 heures et 19 heures. De jour, 16 % des voitures dépassent la vitesse autorisée. Une enquête OD (Origine/Destination) commandée en 2012 par la Métropole Nice Côte d'Azur, avec l'aval d'ESCOTA, et réalisée par le bureau d'études Egis France, explique le phénomène de report sur la sortie 57. Pendant trois jours (25, 26 et 27 juin 2012), de 7 heures à 11 heures, les enquêteurs ont interrogé anonymement 1 000 usagers de véhicules légers en sortie du péage de La Turbie - n°57 - sur l'origine et la destination de leurs

déplacements. Les résultats, édifiants, ont montré que 16 % des sortants à La Turbie le font parce que le tunnel A500 vers Monaco est fermé. Aux heures de pointe, 190 véhicules n'avaient pas pu prendre la sortie Monaco en raison de la fermeture du tunnel et s'étaient ajoutés au trafic normal en provenance des axes routiers secondaires.

### MBN/ Vous avez manifesté le 1er juin dernier avec les élus et la population pour demander la réouverture de la bretelle d'autoroute de Beausoleil. Le projet a-t-il avancé depuis ?

J-J.R. : Nous attendons la réponse du Préfet courant octobre.

### MBN/ Plus globalement, quelles autres suggestions auriez-vous pour améliorer la circulation et désengorger les accès à Monaco, et notamment La Turbie ?

J-J.R. : Des projets de liaison par transport en commun entre La Turbie et Monaco existent. L'idée serait de créer un parking de dissuasion dans ou à côté de la carrière de la Cruella, et de mettre en place un funiculaire souterrain vers la Principauté. Monaco Développement Durable (MC2D), association monégasque de défense de l'environnement, et la SOMAT, proposent toutes deux des solutions adaptées aux besoins des pendulaires, qui fluidifieraient le trafic et permettraient de résoudre les problèmes d'accès à Monaco qui nous impactent directement. ■

## SOMMAIRE

DOSSIER  
Problèmes d'accès à Monaco : ça suffit ! p. 1 à 8

CAHIER JURIDIQUE  
Le licenciement économique collectif p. 9 à 12

LE BILLET ÉCO  
Les fournisseurs de décisions p. 13

INTERVIEW  
GEMPLUC : les entreprises monégasques contre le cancer p. 15

LA FEDEM  
VOUS INFORME p. 16 à 18

VIE SYNDICALE p. 19

INDICES SOCIAUX p. 20



## Éric Sauri : "Ce n'est pas un problème de moyens, mais de management"

Créée le 5 février 2007 par Éric Sauri, avec ses collègues du Service Export de la Monégasque SAM, l'Association des Naufragés de la Ligne TER Grasse-Vintimille (NTGV) a tout de suite pris de l'envergure, signe d'une réelle

### attente de la part des passagers. Le MBN a interrogé son Président-Fondateur sur la situation de la ligne.

La ligne TER Grasse-Vintimille est la plus fréquentée de France, après le RER parisien, et Éric Sauri a calculé que la SNCF perçoit environ 1 million d'euros par jour de subventions pour la faire fonctionner. Pourtant, remarque-t-il "le service rendu est désastreux : la région PACA est la pire de France, et notre ligne est la pire en PACA alors que c'est la plus utilisée".

Il rappelle les problèmes que rencontrent les pendulaires quotidiennement : trains trop courts, retards et annulations fréquents, horaires inadaptés, "L'anormal est devenu la norme", résume-t-il.

En janvier 2015, excédés, des voyageurs étaient descendus sur les voies à Monaco. Le 24 janvier, l'Association NTGV avait organisé une manifestation à Nice, et Éric Sauri avait pu y rencontrer Guillaume Pepy, Président de la SNCF, qui avait alors promis d'agir.

Le principal problème, selon Éric Sauri, est que la SNCF, couverte par sa convention décennale signée en 2007, n'a à subir aucune pression pour améliorer la situation. Parmi les conséquences : la région de Nice, qui représente une fréquentation triple de celle de Marseille, ne dispose pas d'une direction effective sur place. "Il y a un Comité Régional du Tourisme à Nice et un à Marseille, parce que ce sont deux régions très différentes. Pourquoi alors les trains de la région niçoise sont-ils gérés à 200 km ?". Il donne l'exemple des nouvelles rames "Jumbos TER" qui

n'ont été mises en service que 8 mois après leur livraison, et seulement pour un service restreint parce que les travaux nécessaires pour leur permettre d'atteindre Vintimille n'avaient pas été planifiés. "Sans les actions de notre association, les travaux auraient été reportés sine die".

Grâce aux réseaux sociaux et aux smartphones, NTGV dispose d'une forte capacité à faire le buzz, comme elle l'a montré récemment en publiant la photo d'une rame monégasque à Lyon, et en faisant intervenir les candidats à la Présidence de la Région lors de sa manifestation à Nice le 26 septembre.

Association regroupant uniquement les passagers de la ligne, elle est en contact avec son équivalent de l'autre côté de la frontière, "Frontalieri incazzati". "Nous faisons un travail d'utilité publique", insiste Éric Sauri, "nous faisons le travail nécessaire de suivi de la convention entre la SNCF, la Région PACA et la Principauté".

Il cite le succès du Tram à Nice qui prouve que notre région est adaptée aux transports en commun, et résume : "Notre ligne est sinistrée, mais pas maudite : il ne faut pas d'argent en plus, mais de la volonté politique en plus, ce n'est pas un problème de moyens, mais de management."

Pour Éric Sauri, l'espoir viendra de l'ouverture à la concurrence en 2019 qui obligera le prestataire retenu à une forte amélioration du service rendu. Mais pour cela, il faudra que l'erreur de 2007 ne soit pas reproduite, c'est-à-dire que la prochaine convention de 2017 ne soit pas elle aussi signée pour dix ans mais pour une durée de deux ou trois ans.

Et Éric Sauri d'appeler de ses vœux une union sacrée des patrons de Monaco et des Alpes-Maritimes pour faire évoluer la situation. ■

La FEDEM a aussi voulu donner la parole à l'Union des Syndicats de Monaco sur ce sujet crucial pour les salariés et les entreprises.

Cette dernière n'a toutefois pas souhaité s'exprimer en indiquant d'une part, ne pas avoir vocation à s'exprimer dans le journal de la FEDEM, et d'autre part, que ce sujet n'avait fait l'objet d'aucune discussion préalable entre la FEDEM et l'USM.



Axes	Taux	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ensemble des TER	de suppression	7,21 %	9,38 %	2,15 %	3,44 %	5,8 %	8,40 %
Ensemble des TER	d'irrégularité	16,25 %	15,89 %	11,87 %	14,19 %	16,6 %	17,50 %
Ensemble des TER	de non-conformité	23,5 %	25,3 %	14,0 %	17,6 %	22,4 %	25,90 %
Les Arcs-Vintimille	de suppression	9,8 %	9,9 %	2,8 %	5,1 %	5,8 %	8,9 %
Les Arcs-Vintimille	d'irrégularité	18,9 %	20,0 %	13,8 %	14,0 %	18,8 %	22,4 %
Les Arcs-Vintimille	de non-conformité	28,7 %	29,9 %	16,6 %	19,1 %	24,6 %	31,3 %



## Chef de gare de Monaco : "La puissance électrique de la caténaire et le système de cantonnement actuels ne permettent pas de faire circuler plus d'un train toutes les 10-15 minutes"

Le transport ferroviaire est l'une des principales voies d'accès à Monaco. 5,8 millions de voyageurs ont fréquenté la gare de Monaco en 2014 et 110 trains la desservent chaque jour. Pour gérer tout cela, Jean-Eudes l'Huillier, ingénieur polytechnicien de formation qui a pris ses fonctions de Chef de gare

de Monaco fin 2013. Interlocuteur officiel de la SNCF auprès du Gouvernement Princier, il nous livre sa vision de la situation.

**MBN/ Quelle est l'évolution de la fréquentation de la gare de Monaco depuis sa création ?**

Jean-Eudes l'Huillier : Lorsqu'elle a été créée en 1999, nous comptabilisions 2,5 millions de voyageurs, en 2014, il y en a eu 5,8 millions. En haute saison, 30 000 voyageurs (pendulaires et touristes confondus) la fréquentent chaque jour et 20 000 en basse saison.

**MBN/ Quel est l'état d'avancement des travaux qui permettront aux nouveaux "Jumbos TER" de desservir la gare de Vintimille ?**

J-E. l'H. : Le tunnel de Vintimille n'est pas au gabarit, ce qui empêche les Regio 2N de circuler jusqu'au bout de la ligne Les Arcs-Vintimille. L'ouvrage étant situé en Italie, il n'est pas dans nos prérogatives d'intervenir. Les travaux sont néanmoins en cours. Actuellement, les Jumbos TER ont leur terminus à Menton mais les rames classiques desservent toujours Vintimille deux fois par heure.

**MBN/ Quelles sont les actions en cours pour améliorer la fiabilité des TER sur la ligne reliant Monaco ?**

J-E. l'H. : Tous les acteurs du rail sont conscients des problèmes existants et, à Monaco comme à Nice, tous sont mobilisés pour fiabiliser la production. Chaque jour, nous veillons à la composition des trains. Lorsque nous sommes informés assez tôt d'une suppression aux heures de pointe, nous lisons le trafic au maximum. Au-delà, nous composons avec certaines contraintes : la ligne de chemin de fer a été construite dans les années 1860, et contrairement à certaines régions comme l'Alsace ou Rhône-Alpes, c'est une unique ligne à double voie n'offrant pas la possibilité de contourner une zone. Le moindre incident impacte toute la ligne, d'autant que notre région est sensible aux éboulements, surtout

entre Eze-sur-Mer et Cap d'Ail. Pour assurer la sécurité des voyageurs, les filets de protection sont électrifiés : en cas de rupture provoquée par une chute de roches, le courant ne passe plus et la circulation des trains est interrompue. Le train le plus proche est immédiatement chargé d'effectuer une reconnaissance. Celui-ci ne pourra rouler qu'à 5 km/heure pour examiner la zone, et pendant ce temps, tous les trains sont immobilisés. Mais ce n'est qu'un exemple et les causes d'incident sont malheureusement multiples.

**MBN/ À terme, quels projets sont envisagés pour désengorger le trafic sur la ligne ?**

J-E. l'H. : De nombreux retards sont pris avant d'arriver à Nice du fait que les trains de nuit, les Intercités, les TGV et les TER traditionnels coexistent sur la même ligne. Le projet de ligne nouvelle, reliquat de l'ex-projet LGV PACA, qui relierait Cannes La Bocca à Nice Saint-Augustin en desservant Sophia Antipolis, permettrait de contourner une zone et d'alléger le trafic.

**MBN/ À court-terme, est-il prévu de mettre plus de trains en circulation ou de revoir le cadencement ?**

J-E. l'H. : Contrairement aux idées reçues, chaque jour, toutes les rames disponibles sont évidemment exploitées. Le débit de la ligne ferroviaire dépend de la capacité de résistance de l'infrastructure, de la puissance électrique de la caténaire, du système de cantonnement (les feux de signalisation qui conditionnent l'espace entre les trains) et du nombre de voies disponibles en gare. Ces dernières sont déjà saturées, et côté Est, seules les gares de Nice, Monaco et Menton ont plus de deux voies. La puissance électrique de la caténaire et le système de cantonnement actuels ne permettent pas de faire circuler plus d'un train toutes les 10-15 minutes. Pour avoir un débit supérieur, il faudrait augmenter la puissance de la station électrique et refaire le système de signalisation, ce qui nécessiterait des mois de travaux et des milliards d'euros. Exploitation de la ligne oblige, ces travaux devraient s'effectuer la nuit, dans une plage horaire très courte.

**MBN/ De nombreux usagers se plaignent des retards récurrents des trains. Que leur répondez-vous ?**

J-E. l'H. : Que nous ne sommes pas inactifs. La question est de savoir comment faire mieux avec les moyens à disposition. Le vrai problème, c'est que 70 % des 15 000 pendulaires prennent 5 % des trains dans un laps de temps très condensé. Pour réduire la congestion aux hyperpointes, pourquoi ne pas harmoniser les horaires dans les entreprises et les établissements scolaires ? Dans les conditions actuelles, nous gérons en temps réel en augmentant le nombre de rames par train quand c'est possible et nous tâchons aussi d'améliorer l'information aux voyageurs. De plus, une personne dédiée a été nommée à Nice pour assurer le suivi de production des trains et mieux gérer les situations perturbées. Nous sommes la pire région de France, pourtant 80 % des trains qui circulent sont à l'heure.

**MBN/ Aux heures de pointe, pourquoi des trains plus longs ne sont-ils pas mis en circulation ?**

J-E. l'H. : Un train de grande capacité qui relie Vintimille-Grasse met presque deux heures pour effectuer le trajet et, au fur et à mesure de son avancée, le temps passe. Ainsi, s'il passe à Cannes en heures d'affluence, il sera forcément passé à Monaco en heures creuses, presque à vide. Et inversement.

**MBN/ Comment expliquez-vous qu'en gare de Nice-Ville, aucun TER ne circule entre 7h56 et 8h18, heure de forte affluence ?**

J-E. l'H. : Nous sommes dans un contexte d'ouverture à la concurrence du ferroviaire. La Direction de la Circulation Ferroviaire agréée les demandes des transporteurs et leur attribue équitablement des sillons horaires. C'est pour cela que la compagnie privée Thello bénéficie de sillons aux heures de pointe, notamment à 8h09. Faute d'accord, les voyageurs ne peuvent pas emprunter les trains Thello avec leur abonnement SNCF. C'est un effet collatéral de la concurrence. Un train privé qui circule, c'est un train de service public en moins. ■

## TÉMOIGNAGES

**Du côté des pendulaires, les motifs de mécontentement sont récurrents. Ceux qui viennent en voiture se plaignent de la fréquente fermeture du tunnel de Monaco aux heures de pointe, des bouchons quotidiens qui empirent l'été. Ceux qui viennent en train dénoncent les retards quasi permanents, les annulations sans préavis, les mouvements sociaux et la surcharge des TER. Enfin, ceux qui viennent en deux roues pointent du doigt l'insuffisance des zones de stationnement, responsable de l'encombrement des trottoirs.**

**Contrôleuse de Gestion chez ASCOMA, Carole Ovaldé résume les difficultés journalières des pendulaires qui viennent en train.**



Son constat est formel : "Cela fait plusieurs années que j'effectue le trajet Nice Ville-Monaco en train et la situation ne s'est pas améliorée, malgré l'achat par la Principauté de 5 rames supplémentaires".

Elle précise : "Si certains des retards et suppressions de trains dus à des raisons techniques peuvent être compréhensibles, les conditions de transport des passagers sont en revanche inadmissibles". Elle dénonce les TER trop courts aux heures de pointe, les rames bondées, souvent sales et irrespirables lorsque la climatisation est en panne l'été alors que les fenêtres sont condamnées. "Au 21<sup>e</sup> siècle, dans une des régions les plus touristiques au monde, l'offre ferroviaire est totalement inadaptée".

Carole Ovaldé dénonce aussi le cadencement insuffisant des trains aux heures d'affluence, surtout depuis la mise en place des nouveaux horaires le 4 avril dernier. "Ils sont incohérents. Par exemple, le train international privé Thello de 8h09, inaccessible aux abonnés SNCF, monopolise la ligne et aucun TER ne circule entre 7h56 et 8h18".

Et pourtant des solutions semblent possibles : "Contrairement aux idées reçues, les conditions de transport sont généralement meilleures pendant les grèves, avec des horaires mieux respectés et des trains plus longs".

Venir en voiture, comme elle le fait parfois, n'est pas mieux : "Les bouchons sont systématiques après la jonction entre la Moyenne Corniche et l'Autoroute. L'une des solutions serait de créer dans cette zone un parking de délestage, par exemple sur la terre-plein situé Chemin de Barnessa Inférieur. Des bus achemineraient ensuite les actifs."

Et de conclure : "Las du temps perdu dans les bouchons ou sur les quais de gare, les salariés non-résidents monégasques sont fatigués et stressés en arrivant au travail, ce qui les rend moins efficaces. L'amélioration de leurs conditions de transport sera sans conteste profitable aux entreprises." ■

**Depuis 2009, Christophe Bornier, Responsable Crédit dans une société d'assurance maritime, fait tous les jours l'aller-retour Nice Ville-Monaco aux heures de pointe.**



"Si la situation s'était améliorée en 2011-2012, elle s'est depuis fortement dégradée. Nous voyageons comme du BETAÏL parkés dans des trains souvent trop courts et en retard", déplore-t-il. Il fait aussi référence à l'état du matériel : "Nous circulons encore régulièrement dans des trains datant des années 60. C'est indigne d'une région touristique comme la nôtre ! Sans parler de l'état des gares de Nice où les escalators sont souvent en panne". Autre constat : "La gestion des informations en gare de Nice-Ville est catastrophique, avec des changements de quai, des retards ou suppressions à la dernière minute sans annonce préalable, des TER qui arrivent parfois en même temps pour la même destination sans que les usagers soient informés de celui qui partira en premier. Même les contrôleurs sur le quai n'ont aucune information".

Ayant vécu à l'étranger de 1994 à 2009, en Angleterre puis en Hollande, il ne peut s'empêcher de comparer. "À l'époque, je me plaignais du fonctionnement du réseau ferroviaire londonien mais lorsque je suis revenu ici, j'ai réalisé à quel point notre système ferroviaire s'est détérioré très rapidement en quelques années et n'est malheureusement plus à montrer en exemple."

Quid des solutions ? Selon Christophe Bornier : "Il faut bien sûr améliorer les accès routiers, mais je suis convaincu que la meilleure solution est d'investir dans le transport ferroviaire, avec des trains circulant toutes les dix minutes aux heures de pointe et un cadencement plus cohérent que l'actuel. Créer un

centre de maintenance à Nice éviterait aussi d'avoir à acheminer les TER défectueuses à 200 kms. La marge de progression est énorme. Tous les acteurs devraient miser sur ce mode de transport et travailler ensemble à l'amélioration du service".

Et de conclure : "Certes le coût du transport est infime par rapport à des villes comme Londres, mais bon nombre d'usagers seraient prêts à payer plus cher pour un service fonctionnel". ■

**Résidant à Mougins et travaillant depuis 15 ans au service de communication externe d'une banque de Monaco, Elise Charlemagne utilise chaque jour son véhicule.**



Depuis son domicile, 10 minutes suffisent pour rejoindre l'autoroute, suivies d'un trajet de 20 minutes de péage à péage. "Les choses se compliquent à la sortie de Monaco où le péage est souvent saturé, provoquant la fermeture régulière du tunnel". Ces désagréments l'incitent à emprunter le péage de La Turbie, embouteillé mais moins cher. "De là, il faut encore une demi-heure pour arriver au port". Bilan : une heure de trajet chaque matin, en partant à 6h40.

"Au-delà, ce temps de trajet peut doubler les jours d'accident ou d'intempérie".

Autre problème : "Depuis la mise en place du semi-diffuseur débouchant à Fontvieille, les bouchons ont été déplacés, et même la Basse Corniche est asphyxiée. Il n'y a pas de solution, tous les chemins mènent aux bouchons". Seul point positif : "L'été, 40 minutes suffisent pour accéder à Monaco le matin. En revanche, le soir, même en disposant d'un télépéage, on se retrouve coincé dans le flux de voitures pour rentrer sur l'autoroute".

Comment alors améliorer la situation des automobilistes ? Pour Elise Charlemagne : "Créer des parkings de délestage à la sortie de l'autoroute avec des navettes pour rallier Monaco serait une solution, de même que l'instauration d'horaires décalés, qui éviterait l'afflux des salariés aux mêmes heures".

Quid du train ? Elle a dû y renoncer, faute de TER desservant Mougins. "Les trains ne sont pas assez fiables, je dois me rendre en gare d'Antibes, c'est-à-dire perdre du temps pour y aller et m'y garer". Et le co-voiturage ? "En théorie, c'est une bonne idée mais compliquée à mettre en pratique. Cela peut fonctionner pour des personnes ayant les mêmes horaires, vivant dans le même quartier et exemptes de contrainte, mais pas pour celles ayant des enfants, ni pour les cadres souvent amenés à rester plus tard au travail".

**Au Département Trésorerie et Contrôle de gestion de la société ASCOMA, Emmanuel Fitte a également souhaité réagir sur les problèmes d'accès à la Principauté qui le touchent de près.**



"Je travaille à Monaco depuis environ quatre mois, et je viens tous les jours de Nice par le train. Même si j'effectue ce trajet depuis peu de temps, j'ai constaté à quel point il est éprouvant. Aux heures de pointe, les trains sont systématiquement saturés, et souvent en mauvais état : climatisation en panne, rames sales et vétustes... Les trains ressemblent souvent plus à des bétailières qu'à des véhicules de transport collectif de passagers", regrette-t-il. Conséquences : exaspération, stress et fatigue des travailleurs et diminution de leur productivité.

Pour rester constructif, Emmanuel Fitte suggère de mettre en circulation aux heures de forte affluence des trains plus longs, avec plus de rames, et de rénover ou réparer les rames très anciennes ou défectueuses, afin d'offrir de meilleures conditions de transport aux usagers. "En période de grève, les trains sont d'ailleurs plus longs et donc plus confortables", souligne-t-il, avant d'ajouter : "Je viens de Marseille, où j'ai vécu pendant six ans. J'ai fréquemment vu des rames monégasques en gare de Marseille Saint-Charles, non pas affectées aux travailleurs de la Principauté mais à d'autres lignes comme Marseille-Toulon ou Marseille-Aix-en-Provence...".

**Gilles Moreau, Responsable des Ventes de RIVIERA AUTO, réside à Nice Ouest et utilise chaque jour le véhicule de fonction du garage pour venir travailler à Monaco. Depuis plusieurs années, il expérimente le covoiturage. Une solution dont il vante les mérites et qu'il propose de favoriser.**



Une heure : c'est le temps passé tous les matins dans son véhicule pour rallier son lieu de travail.

"En partant de Fabron, il faut moins d'une demi-heure pour traverser Nice et emprunter la Moyenne-Corniche. C'est une formalité mais cela se complique à la sortie du tunnel de Monaco car tous les automobilistes débouchent au même endroit", explique-t-il.

Pour améliorer l'accès à Monaco par la route, Gilles Moreau en est persuadé : "Le covoiturage est une des solutions à privilégier". Une solution qu'il a d'ailleurs mise en place avec succès. "Depuis trois ans, nous sommes trois dans le véhicule. Nous avons certes l'avantage de tous habiter dans le même quartier et de travailler en Principauté aux mêmes horaires. Mais il m'est aussi arrivé d'amener et de ramener ponctuellement d'autres salariés monégasques résidant dans le même immeuble ou dans le quartier". Comment expliquer que le covoiturage ne soit pas plus développé en Principauté ? "Le vrai problème, c'est que les gens ne se connaissent pas. Il faut donc faciliter la mise en relations des conducteurs qui voyagent avec des places libres avec des passagers recherchant un trajet. Aujourd'hui, le développement technologique le permet".

Et de regretter que les automobilistes qui vont travailler à Monaco sont souvent seuls dans leurs véhicules. "Pour y remédier, tant au plan économique avec le partage des frais de trajet, qu'en termes d'impact écologique, les avantages du covoiturage doivent être davantage valorisés. À terme, la baisse du nombre de véhicules fluidifierait le trafic et réduirait la consommation d'énergie et la pollution".

**On parle souvent des actifs qui vivent à Nice, à Menton, voir plus loin dans la région. Ils ne sont pourtant pas les seuls à subir les problèmes d'accès. En atteste le témoignage de Jean-Marie Pucci, qui vit sur la Bretelle du Centre, près de la Moyenne Corniche, à Beausoleil, et travaille dans le secteur public à Monaco.**



En décembre 2013, dans le dossier "Transports" paru dans le MBN n°46, au nom des usagers excédés, il signalait déjà les dysfonctionnements de la ligne de bus n°13.

La Bretelle du Centre est une importante voie d'accès à Monaco, pourtant la situation ne s'est pas améliorée : "J'emprunte la ligne n°13 depuis l'Office du Tourisme de Monaco jusqu'à la Moyenne Corniche. La situation a empiré avec la construction de nouveaux immeubles qui a entraîné la hausse du nombre d'usagers. Même si des bus ont été mis en place plus tard le soir, la desserte reste insuffisante avec un bus par heure en moyenne", souligne-t-il. Résultat : des bus bondés aux heures de pointe, surtout vers 18h00. "Les passagers doivent alors attendre le suivant".

Rappelons que les bus de Beausoleil sont gérés par la Communauté d'Agglomération de la Riviera Française (CARF) de Menton et opérés par la société ZEST depuis juillet 2013. "La CARF n'ayant pas d'accord avec la Compagnie des Autobus de Monaco (CAM), les usagers doivent acheter deux tickets de transport : un à Monaco au tarif unitaire de 2 euros, l'autre à Beausoleil au tarif unitaire de 1,50 euros depuis la hausse du 1<sup>er</sup> juillet 2015, alors que l'on peut effectuer le trajet Menton-Nice pour 1,50 euros!".

Au-delà des problèmes de fréquence et de tarif, il insiste aussi sur le manque de ponctualité. "Pour ne citer que deux exemples, ce 15 septembre, le

bus de 18h22 avait plus de 35 minutes de retard. La veille, il en avait 23", s'indigne-t-il.

Courriers et pétitions sont restés sans effet. "Nous souhaitons plus d'écoute et de prise en compte de nos besoins. Le service doit être amélioré en repensant la desserte, voir en créant un Comité des usagers".

**Employée dans une banque à Monaco, Mireille Bianco réside elle aussi près de la Moyenne Corniche, à Beausoleil. Concernée par les difficultés d'accès à la Principauté, elle a voulu réagir.**



"Chaque jour, un grand nombre de véhicules emprunte tous les accès routiers de Beausoleil pour rejoindre Monaco, occasionnant des bouchons qui débutent par exemple au niveau de l'église St-Joseph ou de la Bretelle du Centre et impactent ensuite la Principauté.

À terme, cela n'est pas soutenable ! Les pouvoirs publics doivent agir ensemble pour améliorer la situation car au-delà de la Commune de Beausoleil, il en va aussi du désengorgement de Monaco et de son attractivité salariale et touristique", clame-t-elle.

Pour fluidifier le trafic routier, Mireille Bianco suggère de miser sur les transports en commun : "Plus les actifs disposeront de moyens collectifs performants et fiables, moins ils utiliseront leurs voitures !

Et ne pourrait-on pas développer, de juin à octobre, un système de bateaux qui achemineraient les touristes depuis et vers les cités environnantes ? Ce serait plus agréable pour eux que de s'entasser dans des trains déjà surchargés de salariés".

Autre piste : "Au-dessus de chez moi, vers l'école des Cigales, un vaste terrain, propriété d'EDF, aujourd'hui société privatisée, est à l'abandon. Des projets immobiliers n'ont-ils pas abouti. Pourquoi Beausoleil, avec l'aide de Monaco, ne le rachèterait-il pas pour en faire un parking relais ?".

Elle prône aussi les transports alternatifs : "Si l'on n'habite pas trop loin, le vélo est pratique et écologique. Dommage qu'il ne soit pas possible pour les salariés non-résidents monégasques de souscrire en Principauté un abonnement mensuel pour louer un vélo électrique. Il faudrait pour cela prévoir des emplacements en commune limitrophe".

Elle pointe également du doigt les carences de la ligne de bus n°13, la seule à desservir son domicile. "Mon fils est scolarisé à Monaco et ne peut pas rentrer tout de suite en sortant de l'école à 16h00. Le temps qu'il descende du Rocher et arrive à l'arrêt de bus de l'Office du Tourisme, il est 16h20. Il est contraint d'attendre le bus de 16h54, sous réserve qu'il ne soit pas pris dans les embouteillages, ce qui est fréquent".

Autre doléance : des bus supplémentaires. "Les usagers sont de plus en plus nombreux à emprunter cette ligne. Pour répondre aux besoins, la desserte doit être renforcée aux heures de pointe et le cadencement doit être amélioré. Et les communes ne sont plus maîtres des problèmes du transport, cela relève de la Communauté d'agglomération...".

**Entre nous, C'EST PUREMENT PROFESSIONAL.**

• DE 2,5 M<sup>3</sup> À 17 M<sup>3</sup> DE VOLUME UTILE ET DE 610 KG À 2,1 TONNES DE CHARGE UTILE  
 • FIAT DUCATO, PORTEUR DE RÉFÉRENCE POUR LES CARROSSIERS CAMPING-CARISTES EUROPÉENS  
 • MULTIPLES TRANSFORMATIONS : BENNE/PLATEAU, CAISSE FRIGORIFIQUE, ASSISTANCE DÉPANNAGE, VSL...  
 • PLUS DE 500 CONFIGURATIONS POSSIBLES • MOTORISATIONS ESSENCE, DIESEL MULTIJET ET G.N.V.

**UNE GAMME COMPLÈTE ET POLYVALENTE.**

www.fiatprofessional.fr

**Groupe Segond Automobiles**  
 Monaco - 13, bd Charles III - 98000 Monaco - Tél. +377 97 98 13 13  
 Menton - 68, prom Mar Leclerc - Val du Careï - 06500 Menton - Tél. 04 93 35 55 44 [www.segond.com](http://www.segond.com)

## Les employeurs aussi souffrent de la situation. La SBM, la banque Barclays et McDonald's Monaco ont bien voulu réagir.

### SBM :

**"La proximité de résidence est la meilleure solution à la question du transport"**

La Société des Bains de Mer est le premier employeur privé de la Principauté. Le MBN a donc rencontré Agnès Puons, son Secrétaire général et Directeur des Ressources Humaines.



**MBN/ Combien la SBM emploie-t-elle de salariés et de cadres à Monaco ? Quel pourcentage d'entre eux y réside ?**

Agnès Puons : Le Groupe Société des Bains de Mer représente quatre mille personnes qui travaillent en Principauté. Parmi eux, plus de 50 % résident à Monaco ou dans les communes limitrophes. Parmi les 50% restants, on compte beaucoup d'Italiens, notamment dans l'hôtellerie, ainsi qu'un grand nombre de collaborateurs qui viennent des vallées du haut pays.

**MBN/ Quelles sont les incidences des problèmes de transport des pendulaires sur l'entreprise ? Avez-vous estimé le coût pour vos bureaux et vos établissements induit par les retards des collaborateurs liés aux difficultés de transport depuis l'extérieur de Monaco ?**

A.P. : Dans nos métiers qui impliquent un contact avec la clientèle, la question des retards est bien sûr importante. S'agissant du personnel administratif, la SBM a mis en place autant que possible des horaires dynamiques qui permettent dans une certaine mesure aux employés de choisir des heures d'arrivée et de départ où les transports sont moins encombrés. Cela n'est toutefois pas possible pour tous les services. Par ailleurs, la variabilité des horaires rend difficile le covoiturage et interdit parfois le train, aussi beaucoup viennent en voiture ou en deux roues, mode de transport plus pratique mais aussi plus dangereux.

**MBN/ La question du transport a-t-elle un impact au niveau du recrutement ?**

A.P. : Ces problèmes de transport apportent une nouvelle justification à l'importance de la proximité nationale et locale : la proximité de résidence est la meilleure solution à la question du transport. Au niveau de nos recrutements, nous suivons la législation, et, quand nous devons élargir nos recherches, nous avons remarqué que ce sont souvent les candidats eux-mêmes qui prennent en compte le temps de transport dans leur choix d'accepter ou non un poste à Monaco.

**MBN/ Le télétravail vous paraît-il être une solution intéressante pour votre secteur ?**

A.P. : Le développement du télétravail est une formidable opportunité pour Monaco mais n'aura qu'un impact marginal dans nos métiers, où il ne pourra concerner que le personnel des secteurs liés au digital (web, informatique...) et, par définition, pas ceux en contact avec la clientèle. D'un autre côté, nous sommes déjà nombreux à télétravailler sans le savoir : avec les smartphones qui nous permettent de consulter nos emails où que nous soyons, la frontière entre le monde du travail

et la sphère privée est de plus en plus poreuse. Ce risque devra être pris en compte : le télétravail doit être une source de libération, pas une nouvelle forme d'aliénation.

**MBN/ Quelles solutions préconiserez-vous pour améliorer la situation et faciliter l'accès des collaborateurs ?**

A.P. : Hormis une amélioration du service ferroviaire, il n'y a pas vraiment de solution. Beaucoup y ont déjà réfléchi. L'idée des parkings de dissuasion en périphérie est également intéressante. Il faut toutefois se rappeler une règle intangible : augmenter les parkings ne fera qu'inciter plus de personnes à venir en voiture, jusqu'à une nouvelle saturation. À mon sens, c'est la SNCF qui a la solution : plus de trains, avec plus de wagons, et un meilleur cadencement. ■

### Barclays :

**"Une politique globale et coordonnée doit être rapidement mise en place"**

Tous les secteurs sont concernés par les difficultés d'accès.

Francesco Grosoli, Directeur Général de la Barclays Wealth & Investment Management Europe et Monaco, a bien voulu apporter la vision d'un employeur important en Principauté.



**MBN/ Combien la Barclays emploie-t-elle de salariés et de cadres à Monaco ? Combien d'entre eux résident en Principauté ?**

Francesco Grosoli : Notre banque compte aujourd'hui 202 salariés sur deux sites à Monaco, dont 66% de cadres. 20% de nos collaborateurs résident en Principauté, les autres vivent dans les communes limitrophes ou plus loin.

**MBN/ Avez-vous estimé le coût pour votre établissement induit par les retards des collaborateurs liés aux difficultés de transport depuis l'extérieur de Monaco ?**

F.G. : Nous n'avons pas quantifié ce coût, mais reconnaissons l'impact de ces difficultés d'accès en termes de stress et de productivité. Il ne faut pas oublier que les problèmes se retrouvent dans l'autre sens pour rentrer chez soi le soir ! Le matin, le créneau des arrivées est plus court. Le phénomène de la saturation des accès à la Principauté se fait donc plutôt ressentir le matin. En fin de journée, il semble que les départs des salariés de Monaco s'étalent sur une plage horaire plus longue, ce qui génère moins de difficultés.

**MBN/ La question du transport a-t-elle un impact au niveau du recrutement ?**

F.G. : Non, cela n'a pas de réel impact. Cependant, lorsqu'un collaborateur réside loin, nous validons, durant les entretiens d'embauche, que le temps de trajet reste acceptable, notamment pour les personnes ayant des enfants avec un système de garde. C'est certes une question d'organisation mais ensuite il y a des impondérables. Malgré l'organisation préalable, personne n'est à l'abri d'un

imprévu : une grève, des retards dans les transports en commun qui posent de graves problèmes de fiabilité. Nos collaborateurs, comme beaucoup, s'organisent, mais venir travailler à Monaco ne doit plus ressembler à un parcours du combattant : c'est contre notre modèle économique et son attractivité.

**MBN/ Y a-t-il d'autres difficultés que le problème de l'accès à Monaco ?**

F.G. : Oui, une fois à Monaco, le problème du stationnement prend le relais. J'ai bien sûr pris note des projets de parkings au Jardin Exotique ou au futur Testimonio II. Mais en période de gros événements par exemple, ceux-ci seront vite saturés, comme le sont les parkings publics de Monaco. Nos collaborateurs sont donc également confrontés à l'insuffisance de stationnements et en particulier de places de parking permettant la mise en place d'abonnements mensuels ou annuels.

**MBN/ Le télétravail vous paraît-il être une solution intéressante pour votre secteur ?**

F.G. : Le télétravail représente une véritable avancée en matière sociale et une très grande opportunité pour la Principauté. Ce thème a été abordé à maintes reprises, notamment lors de réunions avec l'AMAF mais les contraintes liées à la confidentialité ne sont pas négligeables. Le principal point bloquant reste le secret bancaire afférent à la majorité de nos postes. ■

**MBN/ Quelles solutions préconiserez-vous pour améliorer la situation ?**

F.G. : Les salariés discutent beaucoup de ces questions ; pour arriver au bureau dans les temps, pour pouvoir aussi s'occuper de déposer ou de faire déposer les enfants à l'école, au collège... Je pense qu'il n'y a pas une mais un ensemble de solutions parmi lesquelles nous pouvons citer de nouvelles lignes de bus pour desservir des communes retirées (Peille, Gorbio) ou encore donner un nouvel essor au covoiturage. Il faut que les acteurs concernés se mettent autour d'une table et qu'une politique globale et coordonnée soit rapidement mise en place. Des bus plus fréquents, des trains plus longs et mieux cadencés. Tout d'abord, il faut que les spécialistes de la circulation et des schémas de déplacement se coordonnent et trouvent des solutions quitte à réaliser des travaux importants. Ensuite, il faut revoir l'approche concernant les transports en commun. On ne peut pas vouloir favoriser ce type de trajet vers son travail et se retrouver avec des bus sans cesse complets ou des trains surchargés, avec des rames en nombre insuffisant, et la menace régulière d'une grève qui vient détruire l'organisation de tout un chacun et qui prend en otage d'abord les usagers. Trouver des solutions pour faciliter l'accès à Monaco est vital pour les salariés, mais également important pour les collaborateurs du groupe, pour les clients et pour les prospects qui envisagent se délocaliser en Principauté. ■



## McDonald's Monaco : "Je suis farouchement opposé aux parkings de dissuasion extérieurs"

Le MBN a également recueilli le témoignage d'Henri Leizé, Administrateur délégué de la SAM Les Arches Monégasques, qui exploite l'enseigne McDonald's à Fontvieille.



**MBN/ Combien McDonald's Monaco emploie-t-il de salariés ? Certains d'entre eux résident-ils en Principauté ?**

Henri Leizé : McDonald's Monaco emploie 65 personnes. Environ 95 % d'entre elles habitent dans les communes limitrophes et à Nice, les 5 % restants résident en Principauté.

**MBN/ Quelles sont les incidences des problèmes de transport des pendulaires sur votre entreprise ? Impactent-ils vos recrutements ?**

H.L. : Le principal problème, ce sont les retards des trains car nos salariés se déplacent essentiellement par le rail. Ce problème en a d'ailleurs engendré un autre puisque certains d'entre eux viennent désormais en scooter, alternative pratique mais risquée. L'horaire du dernier train qui circule à 23h07 nous pose aussi un problème

particulier : le restaurant ferme à minuit, ce qui oblige nos salariés à trouver entre eux une solution de covoiturage dans le meilleur des cas, ou à quitter leur poste plus tôt au détriment de leur travail. De plus, si la question des transports n'a pas de réelle incidence sur nos recrutements, elle en a sur le turn over au sein de l'entreprise.

**MBN/ Avez-vous estimé le coût pour votre entreprise induit par les retards des salariés liés aux difficultés de transport depuis l'extérieur de Monaco ?**

H.L. : C'est difficile à estimer avec précision. Ce qui est sûr, c'est qu'il s'élève probablement à plusieurs milliers d'euros. Ceci dit, ce sont des contraintes habituelles pour toutes les activités situées dans des zones urbaines denses, lesquelles connaissent en plus souvent des problèmes de sécurité que nous n'avons pas à Monaco. Les difficultés d'accès doivent néanmoins être résolues.

**MBN/ Quelles solutions préconisez-vous pour améliorer la situation ?**

H.L. : Il n'y en a pas de solutions miracles : l'accès à Monaco passe soit par la route, soit par le rail, soit par la mer. Si on regarde la route, le tunnel descendant, qui sera livré en juillet 2016, devrait améliorer les choses et permettre de fluidifier le trafic à Monaco grâce à sa liaison directe entre la Moyenne Corniche et le quartier de Fontvieille. Du côté du rail, la cohabitation entre les trains régionaux, nationaux et internationaux crée une sorte de goulet d'étranglement avec seulement deux voies de circulation à Nice. Il y a urgence à réfléchir à d'autres alternatives du train : métro, tramway ou transrégionaux indépendants. Et plutôt que d'envisager des liaisons Nice-Monaco, des trajets intermédiaires, comme Eze-Monaco ou



Cap d'Ail-Monaco pourraient être étudiés pour alléger le trafic Nice-Monaco. Sur le modèle du système de navettes maritimes mis en place pour relier Toulon et Saint-Mandrier, pourquoi ne pas également creuser la piste du transport maritime de salariés, avec là-aussi des trajets intermédiaires comme Nice-Cap d'Ail ? Les salariés viennent de plus en plus loin, nous devons donc anticiper cette réalité et inventer de nouvelles mobilités qui concilient les besoins individuels et les enjeux collectifs. Nos besoins de recrutement sans cesse en augmentation en Principauté nécessitent une amélioration des conditions de transport de nos salariés, faute de quoi une pénurie certaine nous attendra lorsque le marché de l'emploi s'améliorera dans le département français voisin.

Par contre, je suis farouchement opposé aux parkings de dissuasion extérieurs car leur mise en place se fera au détriment du commerce à Monaco. Les pendulaires prenant une navette ne voudront pas se charger, ils réduiront donc leurs courses ou reporteront leurs achats. Il est aussi à prévoir que, en peu d'années, des commerces s'ouvriront à proximité de ces parkings, créant une zone de chalandise qui fera perdre beaucoup à l'économie monégasque. Fragiliser l'un des secteurs piliers de notre économie aura aussi des conséquences en termes d'emplois. Or, Monaco a besoin de continuer à créer des emplois. N'oublions pas que l'objectif de 80 000 salariés en 2050 nécessaires pour équilibrer nos régimes de retraite nécessite de l'anticipation en matière de transport. ■

## L'ACCÈS AUTOROUTIER EN QUESTIONS...

Tous les jours, l'accès autoroutier ouest à la Principauté est saturé et le tunnel de Monaco est fréquemment fermé. Pour mieux comprendre la situation, le MBN s'est renseigné auprès du réseau Escota qui en est concessionnaire.

**Quels sont les chiffres de fréquentation des entrées/sorties de et vers Monaco ?**

Le trafic annuel de l'A500 est d'environ 19 000 véhicules/jour, entrées et sorties, en augmentation de 1,6%. Sur les heures de pointe, les pics de trafic sont de moins de 800/heure le matin, et aux alentours de 1400/heure le soir.

**Quels sont les critères de déclenchement de la fermeture de la sortie Monaco ?**

Depuis janvier 2012, un arrêté préfectoral impose la fermeture du tunnel dès qu'un bouchon de plus de 100 mètres risque de se former dans le "tube". Cet arrêté met en œuvre les recommandations de la CNESOR (Commission Nationale d'Évaluation de la Sécurité des Ouvrages Routiers).

Celle-ci recommande cette mesure de sécurité lors des situations de congestion du trafic, notamment dans le sens A8 vers Monaco, par suite de l'engorgement de la RD 6007.

L'application de cette réglementation a pour conséquence d'imposer la régulation d'accès au tunnel, 6 fois par jour en moyenne, à plusieurs reprises durant la pointe du trafic en jour "ouvert" entre 7h30 et 9h30 le matin.

**Où en est le dossier de la réouverture de la bretelle de Beausoleil ?**

Le réseau Escota est délégataire de service public. Concessionnaire autoroutier, il ne peut apporter d'aménagement à l'autoroute sans l'aval de l'Etat (Ministère des Transports).

Avant toute mise en circulation, il faut s'assurer que l'infrastructure sur laquelle les conducteurs vont circuler présente les conditions de sécurité optimales.

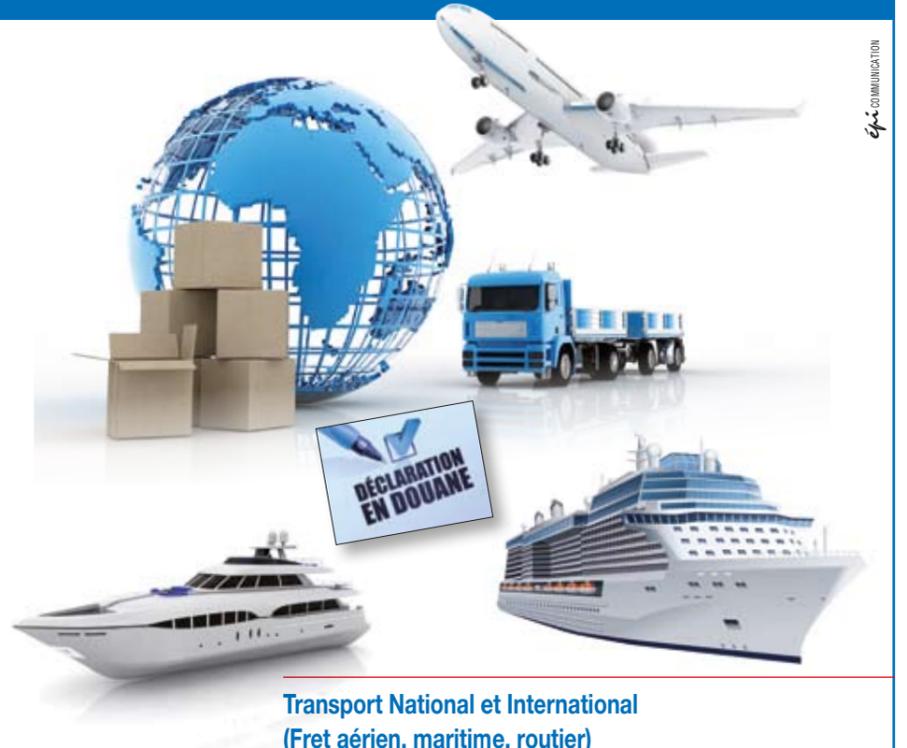
Les accès à Monaco font l'objet actuellement d'une étude sous l'égide de la Préfecture, pour définir les solutions à mettre en œuvre.

L'ouverture de la bretelle de Beausoleil est examinée dans le cadre de cette étude.

## Le chiffre qui marque : 13 000 000 €/an

C'est le montant de carburant surconsommé par les 35 000 véhicules qui font la queue tous les matins à l'entrée ouest de Monaco. Par exemple, une Renault Laguna 2.0 a consommé en 10 mn 0,30 litre d'essence à 6 heures pour aller de la barrière de péage de La Turbie au Pont Sainte-Dévote. À 8h30, elle a consommé pour le même parcours 1,25 litre en 45 mn ! Soit 35 000 véhicules x 0,95 litre x 22 jours = 730 000 litres de carburant par mois. Cela représente près de 8,8 millions de litres de carburants par an, soit 19 200 tonnes de CO<sup>2</sup> émis chaque année..

## UN MONDE DE SOLUTIONS DEPUIS 1985



Transport National et International  
(Fret aérien, maritime, routier)

Formalités de douane et administratives import export

Assistance portuaire : yachting et croisière

Représentation fiscale pour charter

Entreposage libre, sous douane, sous accises



**BLUE TRANS INTERNATIONAL (s.a.m)**

Le Lumigean II - 3, rue du Gabian - BP 652 - MC-98013 Monaco Cedex

Tél. (+377) 92.05.92.93 - Fax (+377) 92.05.92.94

bluetransmc@bluetrans.com - [www.bluetrans.com](http://www.bluetrans.com)

Agrément I.A.T.A. n° 20-4-7180 - Agrément en douane n° 4260

## Le bus peut-il représenter une alternative au train ?

Pour le savoir, le MBN a interrogé Jean-Michel Lopez, Directeur des Rapides du Littoral, société de droit monégasque, qui explique les actions mises en place pour répondre aux besoins des actifs.



### MBN/ Quelles sont les lignes RCA desservant Monaco et leurs fréquences horaires ?

Jean-Michel Lopez : RLM exploite quatre lignes desservant la Principauté :

- La ligne 100 relie Nice Port à Menton via la Basse Corniche et a une fréquence de 15 minutes du lundi au samedi et de 20 minutes le dimanche toute l'année.
- La ligne 110 au départ de l'Aéroport a une fréquence de 30 minutes 7 jours sur 7 toute l'année.
- La ligne 101 est destinée aux actifs pendulaires résidant à proximité de Monaco et dessert les communes de Cap d'Ail et de Roquebrune Cap Martin avec 5 allers-retours le matin et 5 le soir du lundi au vendredi aux heures de pointe.
- La ligne 112 relie Nice centre à Monaco via la Moyenne Corniche avec une fréquence d'environ 2 heures du lundi au samedi toute l'année.

### MBN/ Pouvez-vous nous donner quelques chiffres sur la fréquentation des bus RCA de et

vers Monaco et leur évolution ces dernières années ?

J-M. L. : La ligne 100 est la ligne structurante reliant Monaco. Elle est exploitée en véhicules articulés depuis 2014 avec une fréquentation de plus de 3 000 000 de voyages annuels. La ligne 110, à tarification spécifique, montre une hausse régulière de la fréquentation qui représente 160 000 voyages en 2014. La ligne 101, mise en place en juillet 2014, devrait atteindre 100 000 voyages annuels pour la première année d'exploitation. La ligne 112 a une fréquentation stable de près de 100 000 voyages annuels.

### MBN/ Quel a été l'impact de la création de la Ligne 101 entre Saint-Laurent-d'Eze et Monaco ?

J-M. L. : La ligne 101, complémentaire à la ligne 100, ciblant les actifs se rendant à Monaco, a été créée en concertation entre les autorités monégasques et le département, et financée par la Principauté. Il s'agit donc d'une clientèle régulière, se déplaçant aux heures de pointe et qui dispose via cette ligne d'une offre de transport complémentaire leur permettant de disposer d'une place assise. À noter que la tarification départementale est monoligne à l'exception des lignes 100 et 101 sur lesquelles les abonnés peuvent circuler indifféremment.

### MBN/ Prévoyez-vous d'autres actions ciblant spécifiquement les actifs de la Principauté ?

J-M. L. : L'objectif initial était de pouvoir traiter l'ensemble des besoins de transport pour les actifs. La ligne 100 a donc été redimensionnée en 2014 avec la mise en place de véhicules de très grande capacité. Dans un deuxième temps, un travail complémentaire pour améliorer la régularité de la ligne a été effectué en 2015 et a abouti à une refonte de la



fiche horaire intégrant de nouveaux temps de parcours et la mise en service de 2 bus articulés sur la ligne. Ce travail a pu ensuite être décliné pour les temps de passage aux arrêts permettant aux actifs de disposer d'une information en temps réel à bord des véhicules et aux arrêts. L'ensemble de ce dispositif permet donc aux actifs d'avoir une offre de transport plus complète (100, 101 et 110 pour le tourisme d'affaires) et de plus en plus fiable.

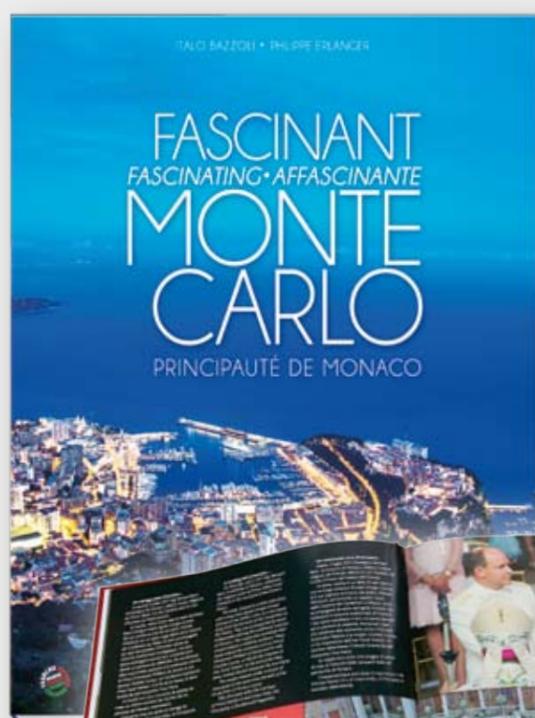
### MBN/ Comment vous organisez-vous en cas de grève SNCF ?

J-M. L. : La ligne 100 est complémentaire au mode ferroviaire desservant Monaco. Tout aléa (grèves, incidents ou travaux) sur le réseau ferré provoque aussitôt un report de clientèle sur cette ligne. La société RLM s'est organisée pour répondre aux aléas planifiés ou prévisibles, en prévoyant des moyens supplémentaires. Les événements inopinés sont bien sûr plus compliqués à traiter, mais nous

les gérons en fonction des moyens disponibles avec toujours le même objectif de minimiser l'impact sur la clientèle. Pour cela, RLM dispose d'un poste central de régulation avec des agents qui visualisent en temps réel l'emplacement des véhicules et qui sont en contact permanent avec les autorités dont la SNCF et avec les conducteurs.

**Apporter rapidement des solutions concrètes et durables aux problèmes d'accès à la Principauté doit être une préoccupation majeure de tous les acteurs. C'est à cette condition que Monaco pourra continuer à se développer en tant que bassin d'emplois et conserver son attractivité. Des solutions alternatives ont déjà été imaginées, il est urgent d'agir !**

## UN TRÈS BEAU CADEAU DE FIN D'ANNÉE POUR VOS CLIENTS !



Nouvelle édition !  
176 pages,  
plus de 240 photos,  
dont 80% inédites.

Trilingue :  
Français/Anglais/Italien  
Format : 24 x 31 cm

Prix public en librairie  
45 € TTC

Nous consulter pour toute  
commande en nombre



épi  
ÉDITIONS

Pour tout renseignement :

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

Tél. +377 97 97 60 00  
e.mail : [info@epi.mc](mailto:info@epi.mc)

# Adecco Monaco

## 25 ANS!

### Intérim, CDD et CDI Expert en Recrutement

#### TERTIAIRE - BANQUE

- ▶ Finance Comptabilité
- ▶ Bureautique Secrétariat
- ▶ Bureaux d'études

#### B.T.P - INDUSTRIE

- ▶ Travaux Publics
- ▶ Gros Œuvre
- ▶ Second Œuvre

4, Rue Baron Sainte Suzanne  
98000 Monaco  
+377 97 97 53 00  
[monaco.m10@adecco.mc](mailto:monaco.m10@adecco.mc)



## LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF



Dans notre édition précédente, nous avons abordé, dans un chapitre I, la définition du licenciement économique à travers les décisions des tribunaux, dans un chapitre II, la procédure en matière de licenciement économique en nous attachant à détailler les mesures communes au licenciement individuel et au licenciement collectif, en faisant état du respect des règles de priorités en matière de débauchage et du respect des dispositions relatives aux salariés protégés.

Par conséquent, il nous reste à traiter dans cette édition des règles de procédures particulières propres aux licenciements collectifs économiques, en nous attachant à définir le caractère collectif du licenciement, et à évoquer les dispositions contenues dans l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui viennent l'encadrer, ainsi que les garanties offertes aux salariés licenciés, prévues par ladite Convention, avant d'aborder, dans notre prochaine édition, un dernier volet consacré à la notification du licenciement économique individuel ou collectif et aux suites de la rupture.

### LES RÈGLES DE PROCÉDURES PARTICULIÈRES PROPRES AUX LICENCIEMENTS COLLECTIFS ÉCONOMIQUES

En plus du respect des règles de priorité en matière de débauchage fixé par l'article 6 de la loi n° 629 et du respect des dispositions relatives aux salariés protégés que nous avons vus dans notre édition précédente et qui sont des règles d'ordre public incontournables, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif économique doit se soumettre à des règles particulières qui sont encadrées par un avenant à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui a été étendu à l'ensemble des entreprises. Il est nécessaire de bien connaître toutes ces dispositions car elles engagent la responsabilité du chef d'entreprise.

Mais avant de détailler toutes ces mesures, il est important de définir le caractère collectif du licenciement économique.

#### ➤ Définition du caractère collectif du licenciement économique

Le législateur monégasque n'a pas défini le licenciement collectif mais la jurisprudence a admis que : "revêt un caractère collectif le licenciement d'au moins deux salariés fondé sur une cause commune."

#### ➔ Pourquoi le chiffre 2 ?

Les tribunaux se sont basés sur la volonté des partenaires sociaux, contenue dans l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, pour juger, comme l'a fait [le Tribunal du Travail, le 30 juin 2005, dans une affaire opposant C.B. à la SAM I.B.P.](#) que : "En l'absence de seuil défini par les partenaires sociaux, il convient donc de considérer que revêt un caractère collectif le licenciement d'au moins deux salariés ayant une cause commune." La Cour de révision a retenu ce même raisonnement, le 6 septembre 2006, dans la même affaire.

[Le Tribunal du Travail, le 12 mai 2011, dans une affaire opposant M.P. c/ SAM R., a jugé que](#) : "Attendu, s'agissant de la qualification collective ou non du licenciement, que le seuil de 10 salariés invoqué par la société défenderesse, s'il constitue un plancher à atteindre pour certaines dispositions de la législation sociale (élection de délégués du personnel, délai d'information des délégués dans le cadre de l'article 9 de

*l'avenant sus-cité (n° 12) n'est nullement érigé par la loi en seuil de déclenchement de la qualification de licenciement collectif ;"*

*"Attendu que tout licenciement de deux personnes au moins pour un même motif est un licenciement collectif (voir notamment B. c/ B.P.B., TPI du 23 mars 2006)."*

[Très récemment, cette définition a été notamment rappelée par la Cour d'appel dans l'affaire A.M. c/ C.M.B. le 6 mai 2014](#), qui a jugé que : "enfin le droit monégasque qualifie de licenciement économique collectif, le licenciement d'au moins deux salariés fondé sur une cause économique commune..."

S'il n'est pas nécessaire, comme l'ont jugé les tribunaux, que les licenciements soient notifiés simultanément, ceux-ci doivent l'être dans une période de temps voisine. Toutefois, le quantum des effectifs ne constitue pas une condition suffisante de la reconnaissance du caractère collectif. Il faut aussi une cause commune.

[Il en a été jugé ainsi par le Tribunal du Travail, le 14 juillet 2014, dans une affaire opposant S.F. à la SAM F.](#), que deux ruptures, quand bien même elles n'ont pas été notifiées simultanément, relèvent d'une cause commune et s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique collectif. "En l'espèce, le licenciement de J.P. pour suppression de poste lui a été notifié le 15 avril 2008 en raison d'une très forte diminution d'activité consécutive à l'expiration du contrat de fourniture de soufre avec la société G. Outre que les motifs de cette rupture et de celle du contrat de travail de S.F. sont identiques, il apparaît que la Commission de licenciement saisie de la situation de la demanderesse s'est réunie le 4 avril 2008, soit à une époque très proche, et n'a pas donné son assentiment, en sorte que le licenciement n'a été prononcé que le 13 juin 2008, vraisemblablement à l'issue de la période de protection de trois mois des candidats à l'élection des délégués du personnel (premières élections annulées le 6 février 2008 et date exacte des nouvelles élections non précisées). Il s'en suit que ces deux ruptures, quand bien même elles n'ont pas été notifiées simultanément, relèvent d'une cause commune et s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique collectif."

#### ➤ Le respect d'une procédure particulière

- [L'application de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail : l'information et la consultation des délégués du personnel](#)

○ [La présentation des projets de licenciements économiques collectifs aux représentants du personnel](#)

À partir du moment où la rupture du contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif, le chef d'entreprise est tenu de respecter des dispositions particulières fixées par l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêté d'extension du 28 juillet 1970, pour tous les employeurs des entreprises industrielles et commerciales appartenant aux secteurs professionnels compris dans son champ d'application et, en particulier, ses articles 6 et suivants.

L'avenant n° 12 a été signé par les partenaires sociaux (Fédération Patronale Monégasque (F.P.M.), aujourd'hui dénommée Fédération des Entreprises Monégasque (FEDEM), et l'Union des Syndicats de Monaco (U.S.M.) afin notamment d'établir un dialogue entre employeurs et représentants du personnel (voire même avec le personnel).

Les signataires de cet accord ont instauré au profit des délégués du personnel, un droit d'information et de consultation sur les projets de licenciements collectifs pour raison économique. Ceux-ci n'ont subordonné la saisine des représentants des salariés à aucune condition en termes d'effectifs (de salariés licenciés). Aussi, à partir de deux licenciements pour motif économique relevant d'une cause commune, la société est tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et notamment de soumettre les projets de licenciements économiques collectifs aux représentants du personnel.

[Il en a été jugé ainsi par le Tribunal du Travail, le 11 janvier 2007, dans une affaire opposant J.S. à la SAM M.](#), que "les signataires de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail, visant à instaurer au profit des délé- ●●●

## ... Le licenciement économique collectif

gués du personnel un droit d'information sur les projets de licenciement collectif pour raison économique, n'ayant subordonné la saisine des représentants des salariés à aucune condition en terme d'effectifs, le nombre de 10 salariés visé aux articles 9 et 10 représentant seulement le seuil à partir duquel l'employeur a en outre l'obligation de respecter un délai entre la réunion des délégués et sa décision définitive, dont la durée varie en fonction du nombre de licenciements envisagés, revêt un caractère collectif tout licenciement d'au moins deux salariés ayant une cause commune (Cf. jugement du Tribunal du travail, B. c/ SAM. B.P.B., du 30 juin 2005 - TPI du 23 mars 2006).

La réorganisation destinée à assurer la pérennité de l'entreprise impliquant la suppression de "certains postes" invoquée par la SAM M. Exploitation, dans la correspondance en date du 2 juin 2005 concernant, outre J.S., E.P. dont le licenciement a été mis en œuvre le même jour pour un motif libellé en des termes identiques, la SAM M. avait bien, en l'espèce, l'obligation de soumettre son projet de licenciement économique au délégué du personnel élu par les salariés (dont l'effectif excédait assurément le seuil de 10 imposé par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 459) de cet établissement. Cette obligation n'ayant pas été respectée par la SAM M., la violation de l'avenant n° 12 dénoncée par J.S. est suffisamment caractérisée. Le rôle essentiel dévolu au délégué du personnel résidant dans la faculté de présenter toutes suggestions de nature à réduire le nombre des licenciements envisagés, la méconnaissance par la SAM M. des dispositions de l'avenant n° 12 susvisé a privé J.S. d'une chance de ne pas être licencié."

La Cour d'appel, le 20 mars 2012, a confirmé un jugement du Tribunal du Travail du 12 mai 2011, dans une affaire R. c/ P., et jugé que le défaut de consultation des délégués du personnel, consécutif à un défaut préalable d'organisation d'élections de tels délégués, constitue une carence commise par l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement collectif d'ordre économique. La Cour a rappelé que c'est à l'employeur qu'incombe l'organisation d'élections de délégués du personnel.

À ce titre, il est important de souligner que conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 459 : "Il est institué des délégués du personnel dans :

- Tous les établissements industriels, commerciaux ou agricole,
- Les offices ministériels,
- Les professions libérales,
- Les sociétés civiles,
- Les syndicats professionnels et les associations ou toute autre personne morale de droit privé quelles que soient leurs formes et leur objet où sont occupés habituellement plus de 10 salariés."

Le nombre de délégués à élire dépend du nombre de salariés de l'entreprise compris dans l'effectif : conformément à l'article 4 de la loi n° 459, le nombre de délégués est fixé comme suit :

de 11 à 25 salariés	1 délégué titulaire, 1 suppléant
de 26 à 50 salariés	2 délégués titulaires, 2 suppléants
de 51 à 100 salariés	3 délégués titulaires, 3 suppléants
de 101 à 250 salariés	5 délégués titulaires, 5 suppléants
de 251 à 500 salariés	7 délégués titulaires, 7 suppléants
de 501 à 1000 salariés*	9 délégués titulaires, 9 suppléants

\* + 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

(Pour plus d'informations, se reporter à la note juridique établie dans le Monaco Business News n° 24 consacrée aux délégués du personnel.)

### → Que faire en l'absence de délégué du personnel dans l'entreprise ?

L'article 11 de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail prévoit dans son dernier alinéa que : "Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ou en l'absence de délégué

du personnel, la Commission Paritaire de l'Emploi sera saisie dans le cadre de ses attributions précisées à l'article 3". Lequel article 3 nous renvoie à l'examen, en cas de licenciements collectifs, des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. La lecture de ces articles nous permet de supposer que l'employeur, qui doit rechercher des solutions satisfaisantes au sein de l'entreprise, doit logiquement, en l'absence de délégué du personnel, consulter les salariés et que cette recherche de solutions ne peut se faire que par la production des mêmes documents cités dans le titre II de l'avenant n° 12, antérieurement à la saisine de la Commission Paritaire de l'Emploi.

C'est la position admise aujourd'hui par l'Inspection du Travail qui, dans la pratique, lorsqu'elle est saisie pour réunir la Commission Paritaire de l'Emploi, vérifie systématiquement si les salariés ont été consultés lorsqu'il n'y a pas de délégué du personnel dans l'entreprise et s'ils ont eu communication du projet de licenciement économique collectif et Des informations qui sont normalement communiquées aux délégués du personnel.

Concernant la saisine de la Commission en l'absence de délégué du personnel, le Tribunal du travail s'est notamment prononcé dans deux jugements en 2007 et en 2011.

● [Le 27 septembre 2007, dans une affaire opposant C.A. c/ SAM B.P., le Tribunal a jugé que :](#) "L'entreprise qui est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique doit s'efforcer de réduire autant que possible les licenciements en utilisant les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes à l'intérieur de l'établissement concerné, voire même d'un établissement à un autre (article 11)."

"Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura été décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourront être utilisés par eux, et ce sous le contrôle de la Commission Paritaire de l'Emploi, qui aurait dû, en l'absence de délégué du personnel, être saisie en l'espèce, et dont l'une des attributions essentielles consiste précisément à examiner, en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation."

● [Le 12 mai 2011 dans une affaire opposant M.P. c/ SAM R., où le Tribunal a jugé que :](#)

"Attendu en conséquence que l'employeur se devait de respecter les dispositions prévues par l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail et qu'à cet égard, il ne peut valablement faire valoir que l'Inspection du Travail, informée au moment du licenciement (courrier des 20 mars et 3 avril 2009) n'aurait pas fait de remarque à leur égard, dans la mesure où le Tribunal note que la Direction du Travail a bien indiqué que les licenciements n'appelaient pas d'observation de sa part, mais concernant uniquement le respect des dispositions de la loi n° 629 (relative notamment à l'ordre des licenciements par suppression d'emploi dans une catégorie) et non celui des dispositions de l'avenant n° 12 ;"

"Attendu donc, en premier lieu, qu'en application des dispositions combinées des articles 6 et 11 de l'avenant n° 12, les délégués du personnel doivent être consultés en cas de licenciement collectif pour raison économique."

"Qu'en l'espèce, la SAM R. ne conteste pas qu'elle ne comptait pas de délégué du personnel, alors même qu'elle occupait habituellement plus de dix salariés (14 au moins, liste du personnel pièce n° 3 de la défenderesse) et qu'elle était donc dans l'obligation d'organiser des élections à cette fin aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 ;"

"Qu'ainsi donc, cette abstention fautive a privé M.P. de la possibilité de voir se tenir les consultations prévues par les articles sus-cités, qui auraient pu aboutir à un sort autre que le licenciement ;"

"Attendu en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 17 de l'avenant n° 12 les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux ;"

"Qu'en l'espèce, il n'est pas même fait état de telles recherches de la part de l'employeur, caractérisant également une faute de l'employeur ;"

"Attendu, en troisième et dernier lieu, que la Commission Paritaire de l'Emploi, instituée par les articles 1 à 5 de l'avenant n° 12, a pour tâche notamment, aux termes de l'article 3, d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;"

"Qu'il est indiqué notamment au sein de l'article 11 alinéa 3 que la Commission est saisie dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, ou en l'absence de délégués du personnel ;"

"Qu'en l'espèce, ladite commission n'a pas été saisie par l'employeur ;"

"Attendu à cet égard que, bien postérieurement, le 28 décembre 2009 et alors que la présente instance était déjà engagée, l'Inspection du Travail, sollicitée par le conseil de la SAM R., indiquait qu'il "avait été décidé en accord avec les partenaires sociaux qu'il n'était pas opportun de réunir systématiquement cette instance lorsque le nombre de licenciements était inférieur à 10 salariés ;"

"Attendu ainsi que l'Administration n'énonce pas un refus systématique de la saisine de la Commission Paritaire de l'Emploi, mais une appréciation au cas par cas, quand moins de 10 salariés sont concernés par un licenciement collectif et que rien ne démontre qu'au moment même du licenciement envisagé un contact aurait eu lieu entre l'employeur et l'Administration aux fins de savoir si la Commission Paritaire de l'Emploi devait se réunir ;"

"Attendu en conséquence de ces trois éléments que M.P. a subi, du fait des carences de l'employeur, une perte de chance de conserver son emploi ou de bénéficier d'un reclassement dans ou hors de l'entreprise, devant entraîner la condamnation de la SAM R. à paiement d'une partie de son préjudice subi ;"

○ [La notification aux représentants du personnel, le type de documents à leur remettre et leur rôle :](#)

↳ Conformément à l'article 6 de l'avenant n° 12 : "Lorsque les délégués du personnel sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément."

Dans la pratique, il appartient à l'employeur de convoquer les délégués du personnel (ou les salariés comme vu ci-dessus) à une réunion d'information, en leur joignant un ordre du jour précis. Il est fortement recommandé de faire remettre en mains propres, 48 heures au moins avant la réunion, une convocation qui doit impérativement indiquer que l'ordre du jour prévoit l'examen d'un projet de licenciement économique collectif. À défaut de cette précision, les délégués ne seraient pas saisis et aucun délai ne pourrait commencer à courir, comme nous le verrons plus loin.

↳ Conformément à l'article 7 dudit avenant : "En vue d'assurer l'information des délégués du personnel et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, la direction doit leur donner dans un document écrit :

- Les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés,
- Les catégories professionnelles concernées,
- Ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis aux délégués du personnel."

↳ Par ailleurs, l'article 8 du titre 2 de l'avenant n° 12 dispose que : "Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer les délégués du personnel, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions."

Lorsque l'entreprise consulte les délégués du personnel sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciements."



La lecture de la jurisprudence nous éclaire sur la manière dont ces dispositions doivent être appréciées et appliquées par les chefs d'entreprises en Principauté. Nous avons cru utile de vous délivrer certains attendus très intéressants en la matière.

Il a été notamment jugé par le Tribunal du travail, le 12 mars 2009, dans une affaire opposant L. à la SAM B., que "il n'est pas contesté que la rupture du contrat de travail de la demanderesse s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif et que la société défenderesse était donc tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail et en particulier ses articles 6 et suivants..." "À cet égard, la SAM B. n'établit pas avoir communiqué aux délégués du personnel le document écrit sus évoqué, prévu par l'article 7 de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail... lequel n'est même pas versé aux débats alors que le compte rendu de la réunion avec les délégués du personnel, dont l'ordre du jour n'est pas fixé et ne se réfère ainsi nullement au projet de licenciement collectif, démontre que :

- La direction de l'entreprise a décrit la situation économique et a annoncé la suppression de dix postes d'agent de production coefficient 170 sans aborder la question des dispositions relatives à la limitation de ces licenciements
- Les intervenants ont simplement évoqué les suppressions de poste qui pouvaient être envisagées dans le futur pour d'autres employés."

"Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif dans le cadre du licenciement collectif d'ordre économique qui concernait la demanderesse, et notamment de formuler et de mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre des licenciements ou d'un reclassement..." "En définitive, il apparaît que l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif."

Ce jugement nous rappelle notamment l'obligation de fixer un ordre du jour à la réunion qui aura lieu avec les délégués du personnel pour les informer du projet de licenciement collectif, lequel doit s'y référer explicitement, et aussi la nécessité de communiquer aux délégués du personnel un document écrit, suffisamment explicite. Il nous indique qu'il ne suffit pas d'évoquer simplement la suppression de poste qui pouvait être envisagée dans le futur pour d'autres employés et il nous précise que la carence de l'employeur n'a pas permis aux délégués du personnel d'exercer leur rôle consultatif et de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue de réduire le nombre des licenciements...

Par un autre jugement du 9 décembre 2004, S.I. c/ SAM P.C.M., le Tribunal du travail a jugé que : "Alors que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour raison économique est tenu, en application des dispositions des articles 6 et suivants de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail : d'informer les délégués du personnel lorsque le motif économique résulte d'une décision de restructuration, des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et d'indiquer les dispositions qu'il a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les mesures de licenciement..."

Il résulte des éléments versés aux débats par S.I. que ces dispositions n'ont en l'espèce nullement été respectées par la SAM P.C.M. Qu'en effet, si une réunion dont l'objet était "d'informer officiellement les délégués du personnel sur la situation générale de la société et plus particulièrement sur les licenciements pour motif économique du personnel du secteur technique et de direction" a certes été organisée au sein de la SAM P.C.M., à la demande expresse de l'Inspection du Travail, ladite réunion ne s'est toutefois tenue que le 12 août 2002, alors que le licenciement économique, dont elle avait notamment pour objet de limiter le nombre, était déjà intervenu, S.I. s'étant officiellement vue notifier son

congédiement par lettre en date du 30 juillet 2002. En agissant ainsi, l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait au licenciement intervenu un caractère abusif."

Cette décision a été confirmée par le jugement du Tribunal de première instance du 6 avril 2006 et le pourvoi formé à l'encontre de ce jugement a été rejeté par arrêt de la Cour de révision du 6 septembre 2006.

Ce jugement vient à nouveau marquer l'importance des dispositions contenues dans les articles 6 et suivants de l'avenant n° 12 et de leur respect par l'employeur, dans le cadre d'un licenciement économique collectif, plus particulièrement ici, dans le cas d'une décision de restructuration **qui nécessite que l'employeur communique** aux délégués du personnel des informations sur les facteurs économiques et techniques qui sont à l'origine de la situation et qu'il fasse état des dispositions qu'il a pu prendre pour limiter les mesures de licenciement (comme nous pourrions le voir plus loin).

En outre, cette décision nous rappelle que la réunion d'information des délégués du personnel ne peut évidemment pas se tenir après le prononcé des licenciements puisque celle-ci a pour objet d'essayer de limiter les licenciements économiques collectifs.

Dans le même registre, le Tribunal du travail, le 26 juin 2014, dans une affaire opposant J.C. à la SAM C.M. a jugé que :

"Cependant, il est constant que la rupture du contrat de travail de J.C. s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif." "La société défenderesse était donc tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêt d'extension du 28 juillet 1970, pour tous les employeurs des entreprises industrielles et commerciales appartenant aux secteurs professionnels compris dans son champ d'application, et en particulier ses articles 6 et suivants, lesquels imposent à l'employeur :

- d'informer préalablement les délégués du personnel du projet de licenciement collectif;
- de les consulter;
- et d'étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, en leur fournissant, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduit à présenter ce projet;
- d'informer les délégués du personnel, lorsque le projet de licenciement économique collectif résulte d'une décision de restructuration, des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation, et d'indiquer les dispositions qu'il a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

À cet égard, si la société a communiqué le 11 février 2011 aux délégués du personnel un document d'information évoquant, de manière très générale, le tassement des prix moyens d'hébergement dans la catégorie d'hôtels quatre étoiles, d'une concurrence clairement positionnée, du souhait de revenir aux fondamentaux de sa catégorie trois étoiles ainsi que la liste des postes et des catégories professionnelles visées, ces considérations qui ne sont accompagnées d'aucune donnée chiffrée concrète, ne permettent pas de déterminer la situation économique réelle de l'entreprise, l'ampleur des difficultés persistant en dépit de l'intervention des repreneurs et la nécessité du nombre de licenciements envisagés.

De même, si le choix des postes visés par le plan relève du pouvoir de direction de l'employeur, la stratégie envisagée pour "revenir aux fondamentaux" en supprimant des postes de cadres et d'agents de maîtrise manquait indéniablement de lisibilité.

Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif, de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre de licenciements, étant relevé sur ce point qu'aucun compte rendu des réunions qui se sont déroulées au sein de l'entreprise pendant la procédure

de licenciement collectif économique n'a été versé aux débats et qu'aucune preuve de l'action concrète des délégués du personnel n'a ainsi été fournie (en dépit de l'invitation formulée en ce sens)."

Ce jugement est tout aussi important car il nous renseigne sur le type d'information à communiquer aux délégués du personnel. Le Tribunal se positionne clairement en indiquant que des informations générales, qui ne peuvent révéler la situation économique réelle de l'entreprise, et l'ampleur des difficultés ne suffiront pas à permettre aux délégués du personnel d'exercer effectivement leur rôle consultatif. Dans ce cas de figure, il a été jugé que l'employeur aurait dû communiquer des données chiffrées concrètes.

Par ailleurs, ce jugement nous renseigne sur le fait qu'il est important de rédiger un compte rendu des réunions qui se sont déroulées avec les délégués du personnel, au sein de l'entreprise afin, d'une part, de démontrer que l'employeur a respecté la procédure de saisine des délégués du personnel dans le cadre de licenciements collectifs économiques et, d'autre part, de prouver les échanges qui ont concrètement eu lieu et les actions qui ont été entreprises par l'employeur et les représentants du personnel.

Toujours dans le cadre des informations qui doivent être communiquées aux délégués du personnel, un arrêt de la Cour de révision, du 4 avril 2008, dans une affaire T. c/ M.,

s'est prononcé sur la légalité et les éventuels excès de pouvoir du juge quant à ordonner la communication de documents confidentiels de l'entreprise aux délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur rôle consultatif.

Il a été jugé que : "Il se déduit de la combinaison des articles 7 et 8 de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail du 5 novembre 1945, qu'en cas de projet de licenciement collectif, tel que prévu au titre 2 dudit avenant, les délégués du personnel, pour jouer un rôle consultatif effectif, doivent bénéficier d'une information économique et technique sincère et suffisante pour remplir ce rôle et ayant souverainement retenu que les documents dont la communication avait été ordonnée par le premier juge (à savoir, la communication d'un acte de cession d'action intervenu deux ans avant la procédure de licenciement; document que la société défenderesse avait estimé être de sa propriété ou de celle de ses actionnaires, ainsi que la révélation du nom des administrateurs qui, en Conseil d'Administration, avaient approuvé une décision d'acquisition des actions d'une autre société), était nécessaire à l'information complète des délégués du personnel, la Cour d'appel... n'a pas excédé ses pouvoirs ni détourné la convention de son objet."

Il se dégage de l'ensemble des textes et des décisions de jurisprudence que les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans le cadre des licenciements économiques collectifs et qu'il ne suffit pas de les réunir pour satisfaire à un certain formalisme mais bien pour partager des informations même s'il n'y a pas de partage du pouvoir de décision, la solution finale appartenant à l'employeur. Les délégués du personnel ne doivent pas seulement être informés, ils ont, comme nous le rappelle la jurisprudence, un rôle consultatif et nous savons, par les textes, que l'employeur doit même étudier avec eux les conditions de mise en œuvre, dans certains cas, de ces prévisions de licenciement économique. Il doit, dans tous les cas, mettre à l'étude les suggestions présentées par les délégués du personnel en vue de réduire le nombre de licenciements.

En plus de l'information et de la consultation des délégués du personnel sur le projet de licenciement collectif, l'avenant n° 12 offre aux salariés des garanties en cas de licenciement collectif d'ordre économique.

### ► Les garanties prévues en cas de licenciement collectif d'ordre économique

L'avenant n° 12 comporte un titre III intitulé "Garanties prévues en cas de mutation et licenciement collectif d'ordre économique" qui comprend un certain nombre d'articles qui viennent renforcer l'objectif fixé par l'avenant n° 12, qui est de s'efforcer de réduire le nombre de salariés compris dans un ●●●

### ... Le licenciement économique collectif

licenciement collectif d'ordre économique (dans un but de sécurité de l'emploi comme indiqué très exactement dans le titre de l'avenant n° 12).

Les articles 11 et suivants du titre III prévoient de nombreuses mesures en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, qui sont :

- Les mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise (comme fixé par l'alinéa 3, article 11 de l'avenant n° 12), pour lesquelles l'employeur doit veiller à ce qu'elles n'aboutissent pas à un déclassement des salariés, en prévoyant des aménagements de poste de travail, des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles (comme fixé par l'article 12, alinéa 2 de l'avenant n° 12), et dans le cas où le déclassement ne peut être évité (l'article 13 de l'avenant n° 12), l'employeur doit assurer au travailleur le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et en cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de l'entreprise (l'article 15 de l'avenant n° 12), l'employeur doit calculer l'ancienneté dans le nouvel établissement en prenant en compte l'ancienneté acquise dans le précédent.
- Les départs naturels ou volontaires qui doivent être facilités dans l'entreprise si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs.
- La mise à l'étude de toutes les suggestions présentées par les délégués du personnel, en vue de réduire le nombre de licenciements, conformément à l'article 11 de l'avenant n° 12.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ou en l'absence de délégué du personnel, la Commission Paritaire de l'Emploi sera saisie dans le cadre de ses attributions précisées à l'article 3 de l'avenant n° 12.

De nombreuses décisions des tribunaux viennent nous éclairer sur le contenu de ces articles, la façon dont ils doivent recevoir application et le rôle joué par les représentants du personnel dans ce cadre.

À ce titre, un jugement du Tribunal du Travail, du 20 janvier 2005, opposant M.C. à la SAM S., a jugé, suite à la rupture d'un contrat de travail qui s'inscrivait dans le cadre d'un plan de licenciement collectif pour motif économique, que : "Outre le fait que la société n'avait pas donné à ses délégués du personnel, dans un document écrit, toutes les indications utiles de nature à leur permettre d'être pleinement informés et de jouer ainsi efficacement le rôle consultatif qui leur a été dévolu, ni communiqué, alors que le projet de licenciement collectif envisagé résultait d'une décision de restructuration, aux délégués du personnel les facteurs économiques ou techniques se trouvant à l'origine de cette situation, ni encore moins indiqué les dispositions qu'elle avait pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciement (contrevenant ainsi aux dispositions des articles 7 et 8 des accords collectifs susvisés) le Tribunal a constaté a fortiori que la société ne justifiait nullement s'être conformée aux dispositions de l'article 11 de l'avenant précité, lequel lui impartissait la triple obligation suivante :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre de licenciements;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutation interne, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par les délégués du personnel, en vue de réduire le nombre de licenciements, aucune des suggestions émises par les intéressés lors des réunions des 20 juin et 6 décembre 2001 n'ayant reçu la moindre suite concrète."

Le Tribunal a jugé que : "Ces violations des dispositions de forme et de fond de l'avenant n° 12, combinées d'une part avec l'absence de mise à jour du registre d'entrées et de sorties du personnel, rendant impossible le contrôle du respect des priorités établi par l'article 6 de la loi n° 629 et d'autre part avec l'allégation par l'employeur d'un motif fallacieux de

rupture, conféraient incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif."

Dans le même registre, le jugement du Tribunal du Travail du 26 juin 2014 opposant J-L.C. à la SAM C.M. précise, dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste résultant d'un licenciement économique collectif, que : "L'article 12 alinéa 1 de l'avenant n° 12 prévoit que : "Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires." L'employeur qui a expliqué, aux termes de la note d'information susévoquée, les conditions de mise en œuvre des mesures relatives au volontariat (maintien d'un emploi par substitution dans la même catégorie professionnelle ou lorsque l'emploi laissé libre peut être occupé par un salarié dont le poste est supprimé) devait motiver :

- en dehors de toute considération personnelle
- son éventuel refus de demande de volontariat (deux demandes en l'espèce), sauf à priver les salariés visés par les suppressions de poste d'une possibilité de reclassement sur les emplois concernés.

Le tribunal ne peut que constater que la défenderesse, qui ne justifie même pas de l'évocation de cette question avec les délégués du personnel, s'abstient de tout éclaircissement (en réponse à l'argumentation de la partie adverse)... Il est également regrettable que la société n'ait pas jugé utile de répondre aux moyens développés par le demandeur concernant l'économie réalisée grâce aux 6 départs volontaires acceptés et expliquer son absence d'incidence sur le nombre de suppressions de poste décidé pour des raisons diverses."

En définitive, le Tribunal a jugé qu'il apparaissait que la défenderesse avait fait preuve de légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif.

#### ➤ Les délais à respecter entre la consultation des délégués du personnel et la décision définitive de licenciement

Une fois que les délégués du personnel ont été réunis, l'entreprise qui envisage le licenciement collectif pour motif économique doit respecter certains délais fixés par le titre II de l'avenant n° 12 et plus particulièrement dans les articles 9 et 10.

↳ Conformément à l'article 9 : "Lorsque pour des raisons économiques conjoncturelles une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, respecter un délai entre la date où les délégués concernés par ledit licenciement sont réunis à ce sujet, et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- 8 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50;
- 15 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100;
- 1 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100."

Toutefois, dans la pratique, l'Inspection du Travail recommande souvent à l'employeur de respecter un délai minimum d'un mois, quel que soit le nombre de salariés licenciés, et ce, afin de permettre les échanges constructifs.

↳ Conformément à l'article 10 : "Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé dans un délai maximum de 6 mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises, à une restructuration de l'entreprise ou à un départ de l'entreprise du territoire de la Principauté, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- 1 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200;

– 2 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300;

– 3 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 300.

Ce délai de 3 mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et les délégués du personnel, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières."

Pour étayer ces mesures, nous pouvons citer un jugement du Tribunal du Travail du 17 novembre 1988, dans une affaire opposant A.M. à la société M., qui a jugé que : "Attendu tout d'abord et qu'il convient de rappeler que l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail, sur la sécurité de l'emploi dispose, en son article 10, que : "Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé dans un délai maximum de 6 mois, consécutivement à... une restructuration de l'entreprise... le délai d'information... est fixé à 1 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200..."

Qu'en revanche, l'article 9 dispose que ce délai est de 8 jours lorsque le licenciement est envisagé pour des raisons économiques conjoncturelles;

Or, attendu qu'il résulte de l'ensemble des pièces produites que, tant dans la note d'instruction générale de la société M. du 12 juillet 1983, que de la demande des délégués du personnel datée du 16 décembre 1983, l'employeur avait décidé de procéder à une restructuration totale de l'entreprise, dans le cadre de laquelle s'inscrit le licenciement de la demanderesse;

Qu'en effet, la note d'instruction susvisée précise que : "Le Conseil d'Administration de la société M. venant d'approuver la décision de restructuration de l'entreprise, la présente note a pour objet d'indiquer l'esprit de la réorganisation, ses objectifs et les consignes pour sa mise en place";

"... Que dans ces conditions, la société aurait dû faire application de l'article 10 de la convention collective susvisée quant au délai prévu avant de procéder au licenciement, lequel ne pouvait être assimilé à un simple licenciement pour cause économique conjoncturelle, tel que prévu à l'article 9, même si les motifs de la restructuration étaient destinés à rendre l'entreprise plus performante et à assurer sa survie."

Une fois l'information et la consultation des délégués du personnel effectuées, l'épuisement de l'ensemble des mesures en vue de réduire, autant que possible, le nombre des licenciements, et les délais passés l'employeur pourra procéder à la notification du licenciement des salariés qui ont été retenus, en respectant certaines dispositions légales ou jurisprudentielles, avant de solder le compte de ces derniers et leur remettre les documents inhérents à la rupture de leur contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur reste soumis également à certaines règles de priorité de réembauchage pour le cas où la ou les suppressions de poste auraient été seulement ponctuelles.

Enfin, l'employeur devra, conformément à l'article 3 de l'avenant n° 12, saisir la Commission Paritaire de l'Emploi chargée d'examiner (une fois la notification des licenciements intervenue), en cas de licenciement collectif économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation auxquelles il doit se soumettre.

Nous verrons toutes ces mesures dans notre prochaine édition.

Nous réservons à l'ensemble de nos membres la possibilité d'obtenir auprès de la FEDEM, ainsi que dans l'accès privatif de son site web, deux fiches techniques abordant ce sujet de manière pratique.

# Les fournisseurs de décisions

**Le 20 juin 1815, à la Bourse de Londres, tous les traders surveillent Nathan Rothschild qui, grâce à ses réseaux, sera le premier informé du résultat de la bataille de Waterloo. Aussi, quand il se met à vendre ses actions, ils le suivent tous au plus vite : les cours s'effondrent, ce qui permet à Rothschild de racheter à très bas prix, et ce faisant de prendre le contrôle de l'économie anglaise et de multiplier sa fortune par vingt. Cette manipulation est restée célèbre (quoique son authenticité soit loin d'être garantie) : elle a marqué la victoire définitive de l'information dans le monde moderne.**

Deux siècles après, tout notre vocabulaire reconnaît la primauté de l'information et ne parle que d'elle : nous sommes dans l'ère de l'information, que nous maîtrisons grâce aux technologies de l'information. Il se dit qu'un Occidental moyen est maintenant confronté chaque jour à plus d'informations que n'en avait eu à traiter son ancêtre d'il y a 200 ans au cours de toute sa vie. Et le mouvement s'accélère : "Demain sera logiciel" annonçait le dernier Billet Eco (MBN 52), or que traite un logiciel ? Seulement de l'information. Rien n'arrêtera sa domination absolue.

Rien, si ce n'est les capacités humaines : le "temps de cerveau humain disponible", comme l'avait nommé Patrick Le Lay en juin 2004, n'est pas extensible à l'infini, et à l'intérieur même de ce temps les capacités cognitives de chacun posent une limite infranchissable. Pour poursuivre cette évolution, il faudra soit accroître l'intelligence humaine, soit s'en remettre aux ordinateurs.

## Transhumanisme et singularité

L'augmentation des capacités cognitives humaines se fait déjà au travers de certains médicaments (les nootropiques), avec une efficacité suffisante pour que la lutte contre le dopage intellectuel aux examens soit une question de premier plan depuis une dizaine d'années. Mais si les transhumanistes promeuvent cette accélération cognitive, on sait déjà qu'elle ne suffira pas : la croissance de la quantité d'information est exponentielle, aucune drogue ne permettra de suivre un tel rythme.

Il faudra que les ordinateurs nous suppléent. Eux seuls ont un rythme d'évolution suffisamment rapide : il est prévu que d'ici une dizaine d'années ils seront déjà plus intelligents que nous (c'est le "Point de Singularité"). Cela ne signifie pas qu'ils auront le même type d'intelligence : notre cerveau a été façonné par l'évolution pour permettre la transmission de nos gènes, pas pour être parfait. En conséquence, nous sommes perdus de biais et particulièrement mauvais dans énormément de domaines. Un ordinateur n'aura pas cette limite et pourra prendre d'autres voies de développement.

## De la causalité à la corrélation

Une caractéristique du cerveau humain est qu'il recherche des causalités : il a besoin de comprendre pour intégrer une situation. Ce mode de fonctionnement offre des avantages (l'esprit scientifique) comme des inconvénients (l'esprit magique) mais constitue surtout une limitation importante : notre cerveau est très souvent dépassé par le nombre de facteurs en jeu et se trouve incapable de détecter les causalités dont il a besoin. L'ordinateur, lui, peut comparer des nombres astronomiques de facteurs, au point qu'il n'a plus besoin de chercher les causalités mais peut se contenter des corrélations. Une corrélation n'est qu'un signe faible de l'existence d'une causalité. Elle signifie que deux facteurs distincts évoluent ensemble, sans qu'il y ait nécessairement un lien causal direct de l'un sur l'autre. Par exemple, il y a une corrélation entre le nombre de coups de soleil sur la plage et le nombre de personnes se baignant en mer, mais il ne faut pas en déduire que c'est le bain qui brûle la peau, la causalité est ailleurs (ici : le soleil). Les corrélations basées sur peu de facteurs peuvent amener à des résultats absurdes. Par exemple, Tyler Vigen a calculé que le nombre de suicides par pendaison, étranglement et suffocation aux USA est corrélé à plus de 0,99, ce qui est énorme, avec le nombre d'avocats en Caroline du Nord... C'est pourquoi, à notre niveau humain, les corrélations non étayées par des explications ne sont considérées qu'avec prudence : nous avons besoin de connaître le lien causal pour être sûrs avant toute décision.

L'ordinateur qui peut, lui, détecter des corrélations entre un nombre astronomique de facteurs ne souffre pas de cette faiblesse. **Cela signifie précisément que les ordinateurs pourront mieux que nous décider à notre place en se basant sur des informations que nous serons fondamentalement incapables de comprendre.**

## La fin du besoin de QI

Nous avons tous dans nos poches des ordinateurs connectés à des moteurs de recherche qui ont révolutionné notre rapport au monde : nous savons qu'à tout moment nous

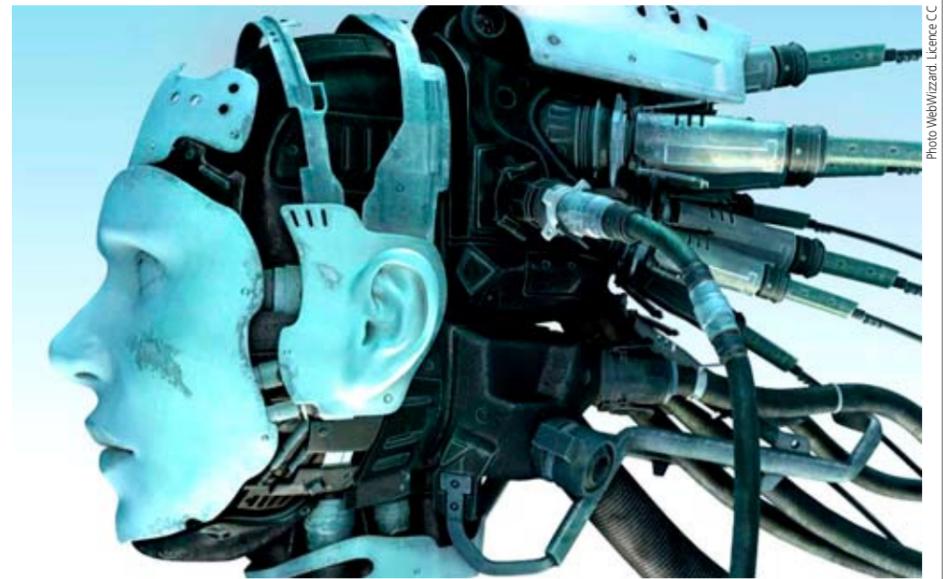


Photo WebWizard. Licence CC

trouverons en quelques secondes l'information dont nous avons besoin.

Ces smartphones évoluent : déjà leurs nouvelles versions commencent à prédire nos demandes afin d'y répondre avant même que nous ne le sachions. Bientôt ils pourront prendre des décisions pour nous : nos achats quotidiens, quelle voiture nous devons choisir, dans quel pays nous devons aller, qui nous devons rencontrer, ... Bien sûr ils n'imposeront pas ces choix : ils nous les proposeront, à nous de les suivre, ou pas. Mais nous remarquons vite que nous y soumettre nous est positif, que leurs décisions sont meilleures que celles que nous aurions pu prendre sans eux. **Tout comme les machines nous ont libérés du besoin d'être fort, les ordinateurs nous affranchiront du besoin d'être intelligent.**

former en "Fournisseurs de Décisions" : des outils qui sauront dicter notre vie afin que nous vivions mieux. Cette évolution entraînera des conséquences fascinantes. Des questions se posent qui n'ont pas encore de réponse : comment seront gérées les compétitions pour l'accès aux ressources rares ? Au moins aux débuts, ce sont ceux qui concevront ces logiciels qui le détermineront et ils disposeront ainsi d'un pouvoir jusqu'alors jamais connu sur la vie de chacun : ils seront les véritables maîtres du monde, et le resteront.

**Tout se jouera ces toutes prochaines années : c'est parce que l'intelligence n'aura bientôt plus la même importance qu'elle est la plus nécessaire maintenant.**

Philippe Guillou

## L'avenir

Les moteurs de recherche s'orientent déjà vers ce nouveau marché et vont progressivement se trans-

**Références :** Tyler Vigen (*Spurious Correlations*, 2015) ; Billet Eco MBN 52 ; Lettre Neuromonaco 76

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

SÉCURITÉ	RÉSEAUX	TÉLÉPHONIE IP	COURANT FAIBLE
COMMUNICATION UNIFIÉE	SUPERVISION	INFORMATIQUE	DATACENTER

## TRAVAIL TEMPORAIRE - CONSEIL EN RECRUTEMENT



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

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

www.mimonaco.mc

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



# SUISSCOURTAGE ASSURANCES

PASTOR GROUP

## VOTRE ENTREPRISE EST UNIQUE NOS ASSURANCES AUSSI

### ASSURANCES POUR PROFESSIONNELS

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

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

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

[WWW.SUISSCOURTAGE.COM](http://WWW.SUISSCOURTAGE.COM)

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

**ONLY YACHT**  
SUPER YACHT INSURANCE

**ONLY**  
PRIVATE INSURANCE

**ONLY JET**  
AVIATION INSURANCE

**ONLY YARD**  
SHIPYARD INSURANCE

12, Quai Antoine 1<sup>er</sup> - MC 98000 MONACO - Tél. : +377 93 30 42 43 - Fax : +377 93 30 12 23



CAISSE D'ÉPARGNE  
CÔTE D'AZUR  
LA BANQUE. NOUVELLE DÉFINITION.



## VOTRE CENTRE D'AFFAIRES À MONACO

Les Terrasses du Port,  
2 avenue des Ligures  
98000 MONACO

Tél. : +377 93 10 10 40<sup>(1)</sup>

d'Épargne et de Prévoyance Côte d'Azur, société anonyme coopérative à directeur et conseil d'orientation  
520 euros - 455, promenade des Anglais, 06500 Nice - 384 402 871 RCS NICE - Intermédiaire d'assurance,  
3 de commerce sans perception d'impôt ou valeurs, n° 10460 délivrée par la Préfecture des Alpes-Maritimes,  
D DIRECT MARKETING - RC 8881179

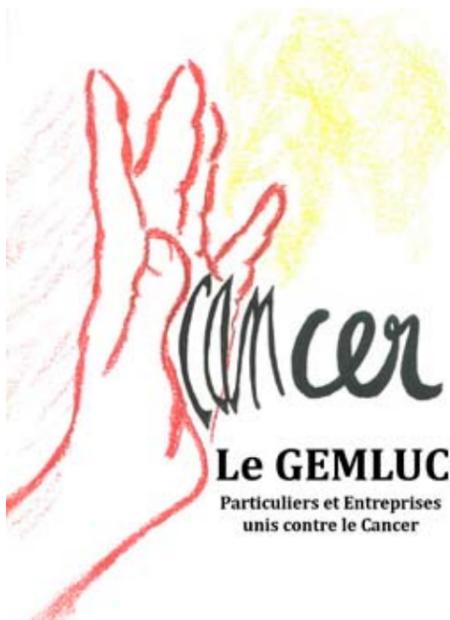
### ACCOMPAGNER VOTRE DÉVELOPPEMENT

- Financement des investissements
- Financement du poste client
- Gestion des opérations courantes
- Opérations internationales

LA BANQUE DES  
DÉCIDEURS EN RÉGION



Découvrez l'actualité économique de votre région  
[www.decideursenregion.fr](http://www.decideursenregion.fr)<sup>(2)</sup>



**MBN : Pourriez-vous retracer l'historique du GEMLUC ?**

**Dr Béatrice Brych :** Le GEMLUC a été fondé à Monaco en 1973 par Philippe Lajoinie, Ramon Badia et Antoine Baccialon. Il a ensuite été dirigé pendant près de trente ans par Jean Goirand. Sa vocation est de combattre ce terrible fléau qu'est le cancer.

**MBN/ Comment agit-il ?**

**Dr B.B. :** Pour combattre le cancer, le GEMLUC récolte des fonds destinés à subventionner la recherche, à favoriser le dépistage, et à permettre aux patients de bénéficier des matériels médicaux de pointe et des traitements innovants. Concrètement, depuis 2007, le GEMLUC s'est concentré sur deux actions. D'abord, l'aide aux malades, qui s'est surtout traduite par le soutien financier de l'association de stomisés ILCO Côte d'Azur, qui intervient auprès des patients stomisés et les aide à se réinsérer aux plans psychologique, familial et social. Il nous a semblé très important de les soutenir car c'est souvent difficile de vivre avec une stomie (abouchement d'un organe creux à la peau), comme un anus artificiel. Nous avons également acquis des matériels innovants pour le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG). En 2008, le GEMLUC a ainsi offert au CHPG le plus petit microscope du monde, le Cell Visio, qui permet d'observer en direct les cellules à l'intérieur du corps humain et de savoir tout de suite si la lésion que le praticien vient d'analyser est bénigne ou maligne. Cette technique d'imagerie médicale révolutionnaire multiplie l'efficacité des biopsies optiques. Grâce à l'action du GEMLUC, Monaco a été l'un des premiers pays à en acquérir un, et des médecins du monde entier sont venus se former au CHPG. Nous avons aussi acheté deux endoscopes et des matériels de radiothérapie, dont notamment un qui permet de cibler précisément la tumeur, réduisant ainsi les radiations externes qui endommagent la cellule. L'an dernier, nous avons

aussi reversé 85 000 euros au CHPG pour l'acquisition d'un cytomètre de flux, qui mesure les cellules dans le sang pour repérer la présence de tumeur avant qu'elle soit décelable au scanner.

**MBN/ Quelques chiffres sur ce problème de santé publique ?**

**Dr B.B. :** Dans les pays industrialisés, un homme sur deux et une femme sur trois seront atteints par le cancer. Chez l'homme, le cancer de la prostate est le plus fréquent, et chez la femme, le cancer du sein, suivis pour les deux sexes par les cancers pulmonaire et colorectal. En trente ans, la médecine a toutefois fait d'énormes progrès. On sauve de plus en plus de vies. Et cela, même en oncologie pédiatrique : si, avant, la majorité des enfants atteints par la maladie en mouraient, ce n'est heureusement plus le cas aujourd'hui. On peut désormais vivre et apprendre à vivre avec un cancer, d'où l'importance de développer toujours davantage la recherche, la prévention et les dépistages précoces, afin de poser un diagnostic et de bénéficier au plus tôt du traitement adapté.

**MBN/ Quels sont les moyens du GEMLUC pour récolter des fonds ?**

**Dr B.B. :** Même s'ils sont toujours les bienvenus, les legs restent exceptionnels. Les principales ressources et modes de recueil des fonds sont constitués par les dons d'entreprises ou de particuliers, ponctuels ou réguliers, et surtout par les "Euros de l'espoir". Sur la base du volontariat, leur principe consiste à prélever directement sur le bulletin de paie des salariés une somme (usuellement de 2 euros par mois), qui est doublée par les entreprises. Le dispositif est simple à mettre en place, et c'est un geste qui peut contribuer à tout changer. Comme le disait Ovide, les petits ruisseaux font les grandes rivières !

Nous organisons aussi deux manifestations importantes chaque année. Tout d'abord, depuis six ans, des artistes professionnels d'art contemporain (peintres, sculpteurs, photographes) exposent leurs œuvres dans le cadre du *GemlucArt*. Pendant deux semaines, l'art se met ainsi au profit du cancer. En 2014, l'événement a attiré 800 visiteurs venus du monde entier. L'édition 2015 sur le thème "Soi-même" se dérou-

# GEMLUC : les entreprises monégasques contre le cancer

**Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le cancer est l'une des principales causes de mortalité dans le monde avec plus de 8 millions de personnes décédées de ses suites en 2012. Chacun a ou a eu un proche atteint de la maladie. Pour faire le point, le MBN a rencontré le Dr Béatrice Brych, Présidente du Groupement des Entreprises Monégasques dans la Lutte contre le Cancer (GEMLUC) depuis 2007.**

lera à l'Auditorium Rainier III, du 11 au 20 octobre. Chaque année, le GEMLUC organise également la "Soirée de l'Espoir", manifestation conviviale qui rassemble une centaine de convives, sous la présidence d'honneur de S.A.R. la Princesse de Hanovre. Cette année, l'événement aura lieu le 4 novembre, à l'Automobile Club de Monaco. Il est important de signaler que le GEMLUC ne comporte que des bénévoles et n'a aucun frais de gestion : tout ce qui est récolté est reversé.

**MBN/ Le GEMLUC vient de recevoir un legs important. Pourriez-vous nous en dire plus ?**

**Dr B.B. :** En effet, le GEMLUC a reçu un legs assez exceptionnel de 4 500 000 euros destiné à la recherche en oncologie. Cette somme lui a été léguée par Richard Stanley Pollock, un citoyen britannique qui était déjà orphelin de père et mère à cinq ans, et dont une grande partie de la famille avait été décimée par le cancer. Très attaché à Monaco, il y résidait depuis plusieurs années. N'ayant pas eu d'enfants, il a souhaité léguer sa fortune à la recherche contre le cancer. Dans ce but, il s'est rapproché de multiples associations œuvrant pour la lutte contre cette maladie. Maurice Gaziello, Vice-président du GEMLUC, et moi-même, l'avons rencontré bien avant son décès en 2012. Il nous avait alors posé de nombreuses questions sur les avancées de la recherche en oncologie. Il a finalement partagé sa fortune entre différentes associations de lutte contre le cancer situées dans les pays auxquels il était lié : France, Angleterre, Pays-Bas, et bien sûr Monaco puisque le GEMLUC a été retenu. L'absence de frais de fonctionnement et le fait que nous soyons tous des bénévoles ont probablement joué en faveur du GEMLUC. Au-delà, depuis plusieurs années, le GEMLUC s'est doté d'un Conseil scientifique indépendant et très compétent, qui va le guider pour désigner les équipes de recherche les plus prometteuses à soutenir financièrement. Je pense que l'existence de ce Conseil, qui comprend quelques sommités en matière de cancérologie, n'a également pas été étrangère à sa décision. Le Conseil du GEMLUC a d'ailleurs déjà choisi les équipes de chercheurs qu'il subventionnera dès cette année.

**MBN/ Cela signifie-t-il que vous n'aurez plus besoin de vos sources de financement habituelles ?**

**Dr B.B. :** La recherche vit en grande partie de l'aide privée, ce qui la rend indispensable. Et nous ne sommes plus au temps de Fleming ou de Pasteur : la recherche coûte très cher. S'il veut être efficace à long terme, le GEMLUC se doit donc de développer ses autres modes de collecte de fonds. Ces dernières décennies, la médecine a fait un pas de géant. Nous nous devons de l'aider à en faire un autre dans les années à venir.

**MBN/ Comment voyez-vous l'avenir de cette maladie ?**

**Dr B.B. :** Le cancer existera toujours car il y aura toujours des mutations cellulaires. Mais on peut espérer qu'un jour nous pourrions parler du cancer comme nous parlons d'un rhume. Comme je le disais, les avancées sont extraordinaires, tant dans l'amélioration des traitements qu'au niveau des dépistages de plus en plus précoces. C'est encourageant. La chimiothérapie par exemple ne provoque plus les effets secondaires d'antan grâce à un ciblage de plus en plus précis. J'espère aussi que le GEMLUC pourra aider au développement des cartes génétiques des patients, pour que chacun ait la sienne, et que l'on puisse adapter le médicament au patient. L'avenir, c'est la thérapie sur-mesure.

**MBN/ Que peuvent faire les entreprises ?**

**Dr B.B. :** Les plus gourmands de nos chefs d'entreprise peuvent participer à la "Soirée de l'Espoir". Mais toutes les entreprises peuvent facilement s'impliquer en prenant contact avec nos deux bénévoles qui les renseigneront et pourront sur demande intervenir dans l'entreprise pour présenter le GEMLUC aux salariés et à la direction. Le combat du GEMLUC est quotidien et le soutien des entreprises est vital pour l'aider à lutter contre ce fléau. ■

**Groupement des Entreprises Monégasques dans la Lutte contre le Cancer (GEMLUC)**

15, avenue de Grande-Bretagne - 98000 Monaco  
Tél. (+377) 93 30 98 60



## PROTECSUD

Fournisseur Breveté de S.A.S. le Prince de Monaco



à UTC BIS

**MAURICE DELCLAUD**  
Responsable d'agence  
Responsable IEM.APSAD



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

Plaquette de **Prestations et Produits** gratuite sur simple demande.

**PRÉVENTION - EXTINCTION - EVACUATION - INNOVATION**

Certifié APSAD - NF Service - 14-NF285 - Extincteurs - R.I.A. - Désenfumage - Blocs secours - Colonnes  
Signalétique - Plans de sécurité - Formation incendie - Détection incendie - Location Événementiel - Atelier de Dénaturation

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

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>








# Diplôme d'Université de l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque

Le MBN a à nouveau demandé à quelques intervenants et acteurs du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque d'exprimer leurs attentes et d'expliquer quelle sera leur contribution.



**Jean-Jacques Campana,**  
Directeur des Caisses Sociales  
de Monaco

"L'intervention des principaux Cadres dirigeants des Caisses Sociales de Monaco dans la formation du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque constitue une opportunité pour diffuser dans le tissu des entreprises, non seulement une connaissance des règles de fonctionnement de

nos Organismes, mais aussi des mécanismes qui permettent de réguler nos systèmes de sécurité sociale pour qu'ils demeurent socialement efficaces et économiquement soutenables.

Il existe, je crois, un consensus sur le très haut niveau de protection sociale assuré par nos Régimes et celui-ci pourra être mis en évidence par quelques comparaisons avec les systèmes de prestations des Pays voisins.

Mais il sera également intéressant de souligner les raisons pour lesquelles cette caractéristique ne compromet pas l'équilibre de régimes étroits et donc a priori bien plus fragiles que ceux qui nous environnent.

Au-delà du dynamisme particulier de l'économie monégasque qui vient immédiatement à l'esprit, c'est aussi à un mode de gouvernance et à des solutions originales que nous devons de tenir ce cap.

Il en va ainsi par exemple pour notre Convention médicale, qui, tout en proposant des rémunérations attractives et des espaces de liberté tarifaire pour les professionnels de santé, assure, grâce au système de couleur de carte, un libre et égal accès aux soins.

De la même façon, on peut citer la vigilance apportée au respect de certains principes et

notamment le bon usage des soins ainsi que la limitation étroite des "niches sociales" qui expliquent pour partie dans d'autres systèmes les difficultés de financement.

C'est de tout cela dont nous allons parler aux futurs diplômés, qui auront, je l'espère, à l'issue de cette formation, une vision des enjeux qui s'attachent à la préservation, en ce domaine, de notre modèle social.

Personnellement, j'apporterai cet éclairage sur un secteur qui m'a beaucoup mobilisé depuis de nombreuses années, en faisant une présentation de notre système de retraite par répartition et un focus sur les conditions de mise en œuvre et les développements de la réforme d'octobre 2012."



**Nathalie Tanzi,**  
Managing Partner,  
Tempest Legal Services Monaco SARL

"Le Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque offre à la fois une formation professionnelle et continue, et constitue une passerelle privilégiée tant pour les formateurs que les participants, d'échanges d'expériences et d'expertises.

L'interdisciplinarité de ce cursus, sur une année, est forte, et touche à différents domaines. D'où les horizons variés des intervenants.

Pour ma part, j'effectuerai des interventions aux côtés de Me Olivier Marquet, en partageant des connaissances sur le cadre législatif et réglementaire monégasque relatif à la protection des données de la personne et aux relations entre personne morale et individu. Il s'agit de donner un éclairage du secteur privé, expliquer les obligations à connaître, évaluer les risques et les enjeux, cerner les contours juridiques des droits et obligations. De cette façon, il sera également possible de replacer ces obligations et enjeux dans le contexte européen, et comprendre les impacts de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et du Citoyen dans les relations entre la personne privée et la personne morale. Il s'agit enfin d'identifier les conséquences, pour un acteur privé, de la mise en place d'une autorité administrative indépendante à Monaco, qu'est la Commission de Contrôle des Informations Nominatives."



**Philippe Botto,**  
Directeur Adjoint des Caisses  
Sociales de Monaco

"La France célèbre actuellement les 70 ans des ordonnances d'octobre 1945, instaurant la Sécurité Sociale dans le Pays voisin.

La construction de la législation sociale monégasque est intervenue antérieurement, avec l'Ordonnance-Loi du 27 septembre 1944, créant la Caisse de Compensation des Services Sociaux, qui, à l'origine, outre les prestations familiales, médicales, de maternité et décès, gère aussi la retraite des salariés.

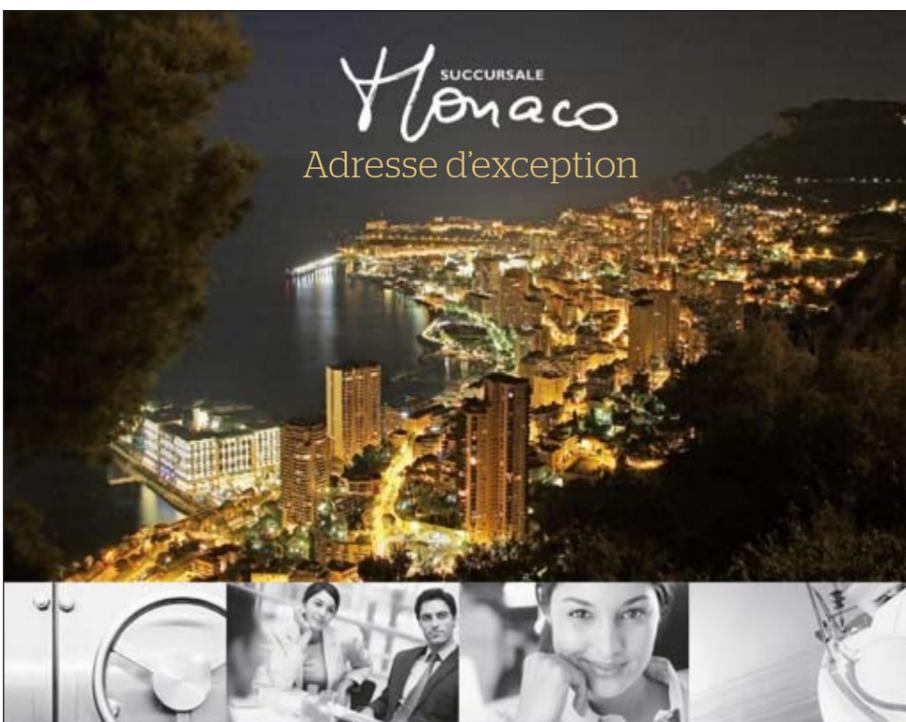
Dès la libération de la Principauté, la volonté d'organiser un régime social, instituant des mesures obligatoires et généralisées, a été clairement mise en œuvre.

Outre la cohérence interne au monde du travail, par l'affiliation de tous les employeurs, la création des assurances sociales reposait sur des valeurs de solidarité entre salariés et retraités, adultes et enfants, ainsi qu'entre actifs eux-mêmes en assurant des moyens destinés à pallier les risques physiques réduisant ou annihilant la capacité de travail.

Le droit de la Sécurité Sociale monégasque, ancré dans une logique socio-professionnelle, fait néanmoins une large place à la famille et des ressources supplémentaires sont allouées pour répondre aux besoins des foyers.

Ce mécanisme de redistribution particulier se situe à un autre niveau que les relations de travail proprement dites, qui sont basées pécuniairement sur la rémunération ou les indemnités pour interruption d'activité ou perte d'emploi.

J'aurai le plaisir d'intervenir sur le thème des prestations familiales et à caractère familial qui sont des éléments de cohésion sociale."



## Services d'exception

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

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

**MONACO 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  
serge.crouzet@bpc.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 POPULAIRE  
CÔTE D'AZUR



BANQUE & ASSURANCE  
www.cotedazur.banquepopulaire.fr



**GRAPHIC SERVICE**  
IMPRIMEUR À MONACO



**IMPRESSION OFFSET NUMÉRIQUE TYPOGRAPHIQUE**  
PERSONNALISATION DE DOCUMENTS  
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES



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

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

## Nouveau site web FEDEM.MC!

Le tout nouveau site web de la FEDEM, [www.fedem.mc](http://www.fedem.mc), est en ligne, avec le double objectif de mieux faire connaître les actions de la Fédération et de servir de base de connaissance sur son histoire et sur celle des syndicats qui la composent.

Pour cela, ce nouveau site comporte une section Actualité enrichie et met en avant les syndicats affiliés, leur historique, leurs actions et leurs projets.

Les membres de la FEDEM bénéficient de plus d'un accès privilégié aux archives du *Monaco Business News* et des cahiers juridiques, ainsi qu'aux Rapports des Assemblées générales, sur simple demande du code d'accès. Ce nouveau site est "Responsive", c'est-à-dire qu'il s'adapte automatiquement à la taille de l'écran et est donc aussi consultable depuis un mobile. Il a été entièrement développé en interne sur une base WordPress.



## L'Université Côte d'Azur a vraiment besoin de votre soutien pour devenir l'un des meilleurs pôles d'excellence nationale !

Frédérique Vidal, Présidente de l'Université Nice Sophia Antipolis, et Jean-Marc Gambaudo, Président de l'Université Côte d'Azur, présentent le programme Initiative d'Excellence (Iindex).

L'Université Nice Sophia Antipolis (UNS), implantée sur l'ensemble du territoire des Alpes Maritimes avec deux sites supplémentaires dans le Var, s'est largement impliquée dans la construction de la stratégie globale d'un territoire très riche scientifiquement et perçu de l'étranger comme ayant globalement un très fort potentiel d'attractivité.

Dans le cadre d'une réflexion globale, l'UNS et ses partenaires (CNRS, Inria, OCA, CHU, EDHEC, SKEMA, le Centre National de Création Musicale, l'Ecole Nationale Supérieure d'Art Villa Arson, l'Ecole Supérieure de Réalisation Audiovisuelle (ESRA), The Sustainable Design School (SDS), l'Ecole Supérieure de Danse de Cannes Rosella Hightower, le Conservatoire National à Rayonnement Régional de Nice (CNRR) ont créé l'Université Côte d'Azur (UCA) et ont souhaité se positionner comme des acteurs incontournables de la dynamique territoriale, en participant activement à la réflexion au côté des collectivités locales et du monde socio-économique. Nous avons choisi de créer des points d'entrée uniques pour le monde socio-économique afin de faciliter l'interaction avec le monde académique.

Dans le cadre du second Programme d'Investissement d'Avenir, nous avons proposé un ancrage au territoire lisible internationalement et mettant en valeur tous ses potentiels.

À proximité du CHU, un centre de référence en "Santé, Bien-Etre et Vieillesse", et dans l'Eco-Vallée, un centre de référence "Territoires Intelligents, Environnement et Management du Risque" constituent les nouvelles implantations prévues sur le territoire métropolitain. Le site Sôphopolitain accueillera le centre de référence en charge des "Défis du Numérique" et une "Maison de la Modélisation, de la Simulation et des Interactions" au service du développement de l'ensemble des champs disciplinaires des laboratoires.

À ces quatre structures s'ajoutent un Campus sur Grasse, en lien avec la chimie des arômes et des parfums et un Campus sur Cannes autour du Cinéma



et des Ecritures Créatives, l'ensemble permettant de tirer le meilleur parti de la notoriété de ce territoire. Les laboratoires de recherche pourront être sollicités au travers de ces structures, et chacun dans son domaine de compétence, pour répondre dans une approche transdisciplinaire aux attentes du monde socio-économique, remettant ainsi l'Université en capacité de participer à la dynamique économique de son territoire et d'apporter les éclairages des sciences aux questionnements de la société.

### Notre Iindex peut permettre aux entreprises :

- De générer un effet levier pour leur investissement en R&D
- De tirer bénéfice de plateformes collaboratives à moindre coût
- D'améliorer leur projection à l'international grâce au réseau d'UCA
- D'accéder et participer à l'innovation

### Et représente un ensemble d'opportunités unique pour le territoire :

- Co-investissement dans des équipements de plateformes collaboratives
- Co-investissement dans des fonds pour l'innovation incluant des bourses de thèse
- Co-investissement dans des chaires industrielles
- Proposition de stages en entreprise, en France et à l'étranger pour les programmes de Masters et de Doctorat
- Participation aux enseignements d'UCA
- Participation à la création de programmes courts de formation continue
- Réponse avec UCA à des appels à projets internationaux
- Partenariat avec UCA, ses événements, ses formations
- Proposition de "Prix Entreprise-Innovation"
- Création d'un fonds d'investissement privé
- Création de la fondation partenariale UCA

## MONACO INFORMATIQUE SERVICE



Rendez-vous au Salon  
**MONACO BUSINESS EXPO**  
Mardi 17 Novembre 2015  
Auditorium Rainier III

Retrouvez notre équipe sur le stand de l'Innovation

### BUSINESS & HAPPINESS

et participez avec nos experts au débat de 15h Comment les objets connectés contribuent-ils à notre bonheur ?

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

100% TRANSITION NUMÉRIQUE



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



[www.cmebus.com](http://www.cmebus.com)

Info et réservations: T. +377 97.97.30.43

# Devenez Amis de la Fondation Maeght

**La Fondation Marguerite et Aimé Maeght située à Saint-Paul de Vence vient de fêter son 50<sup>e</sup> anniversaire. 50 ans de découvertes d'artistes et d'amour de l'art au bénéfice du public.**

La Fondation est née de l'amitié d'Aimé Maeght, marchand d'art et galeriste parisien et de sa femme Marguerite, avec les grands noms de l'art moderne : Pierre Bonnard, Georges Braque, Alexander Calder, Marc Chagall, Eduardo Chillida, Alberto Giacometti, Fernand Léger, Joan Miró ...

Dédiée à l'art moderne et contemporain sous toutes ses formes, elle possède une des plus importantes collections en Europe de peintures, sculptures et œuvres graphiques du XX<sup>e</sup> siècle. Dans ce cadre, elle organise de grandes expositions thématiques (*Les Aventures de la Vérité*, commissariat Bernard-Henri Levy, *Arcadia in Celle* du grand collectionneur Giuliano Gori) et rétrospectives (Chillida en 2011, Gasiorowski en 2012, Garouste en 2015...) ou des expositions plus contemporaines (Fabrice Hyber, Lyon d'Or à la Biennale de Venise en 2012, Gloria Friedmann et Djamel Tatah en 2013...).

L'un des plus grands artistes contemporains français, Gérard Garouste, qui y expose ses œuvres jusqu'au 29 novembre 2015, déclarait récemment : *"Ce qui compte, c'est ce qui se passe entre la toile et le spectateur, là où il lui appartient de trouver du sens et du lien. L'essentiel n'est pas de trouver la réponse, mais de se poser des questions"*.

C'est ce qu'André Malraux, alors Ministre des Affaires Culturelles, avait ressenti lors de l'inauguration en 1964 : *"Ceci n'est pas un musée (...) il s'est peut-être passé ici quelque chose dans l'histoire de l'esprit"*, donnant sa feuille de route à la Fondation, celle de la création et de l'innovation. Partager cette création avec le plus grand nombre de personnes grâce à l'art, l'émotion, la culture : tel est aujourd'hui encore l'objectif de la Fondation. Pour ce faire, elle s'appuie sur la Société des Amis de la Fondation Maeght, qui contribue depuis sa création par Marguerite Maeght en 1966 à la pérennité et au rayonnement d'une fondation privée reconnue d'utilité publique, ainsi qu'à l'enrichissement de ses collections.

Vous souhaitez rejoindre la Société des Amis et accéder à des moments privilégiés pour vous-même ou offrir des entrées à vos collaborateurs ? La Société des Amis, financée essentiellement par ses adhérents, propose aux entreprises une formule d'adhésion d'un montant annuel de 1 500 euros, donnant droit à 2 laissez-passer annuels pour 4 personnes, 50 billets d'entrée pour la Fondation, et à tous les avantages offerts aux membres.

Pour tout renseignement : **+33 (0)4 93 32 45 91**  
**societedesamis@fondation-maeght.com**



© Archives Fondation Maeght

Vos œuvres d'art sous haute-protection.



**smt** fineart

Tel : +377.93.30.64.42

Fax : +377.93.15.99.58

"Le Lumigeon" - 2, Boulevard Charles III

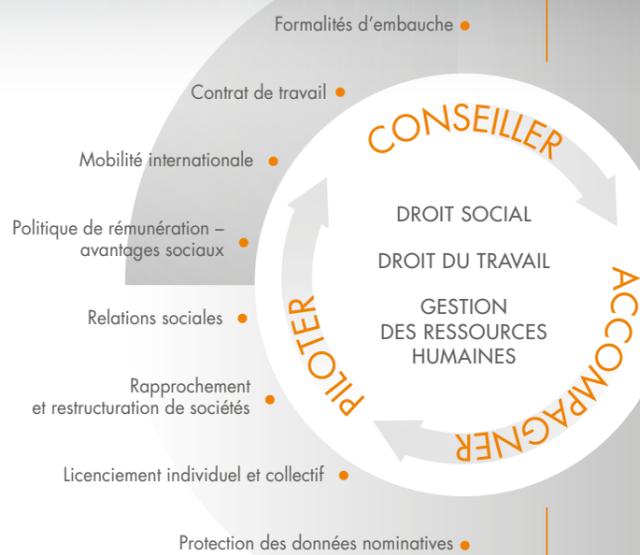
B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

Email : office2@smt.mc

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

**GORDON S. BLAIR**  
LAW OFFICES

Un cabinet international  
partenaire du développement



Contact :  
**GENEVIÈVE PACE**

3 rue Louis Auréglià BP 449 • MC 98011 Monaco Cedex  
Tel +377 93 25 84 06 • Fax +377 93 25 79 58

[www.gordonblair.com](http://www.gordonblair.com)  
genevieve.pace@gordonblair.com



## Actualité du Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication

**Le 8 juillet 2015, le SYCOM a tenu son Assemblée Générale Ordinaire et a précisé son plan d'actions pour le développement du secteur à Monaco.**

**Dans la même dynamique, le 7 octobre dernier, le SYCOM a eu l'honneur d'accueillir S.E.M. Franck Biancheri, Chargé par le Gouvernement Princier de rencontrer les professionnels de la Principauté dans le cadre des négociations entre Monaco et l'Union Européenne. Retour sur ces deux événements.**

Lors de son Assemblée, le SYCOM a fait le bilan de l'exercice écoulé et a officialisé l'adhésion de Monte-Carlo Accueil qui a rejoint le groupement, portant à 37 le nombre de sociétés membres. La séance s'est ensuite poursuivie avec l'élection du Bureau Syndical pour le mandat 2015-2016 au cours de laquelle les adhérents ont renouvelé leur confiance à l'équipe sortante :



De gauche à droite : Roberto Testa, Eric Battaglia, Francesco Caroli, Sophie Bourdillon, David Wigno.

Francesco Caroli	Président (Groupe Promocom)
Eric Battaglia	Trésorier (Princesse de Nuit Production)
David Wigno	Secrétaire général (Dimension Marketing & Communication)
Sophie Bourdillon	Vice-présidente (Media Partner)
Roberto Testa	Conseiller (Éditions Latino-Américaines)

L'Assemblée a également permis de présenter le nouveau programme d'actions et d'échanger sur la situation de la communication à Monaco. Le Président Francesco Caroli a rappelé les enjeux : "Les secteurs de la communication à Monaco sont soumis à une concurrence internationale de plus en plus agressive. Bon nombre de sociétés étrangères viennent en Principauté, y interviennent puis s'en vont sans s'être au préalable acquittées des obligations administratives qui sont le lot des entreprises locales, lesquelles contribuent au fonctionnement de l'économie du pays. Le but n'est pas d'empêcher la concurrence mais que les règles soient les mêmes pour tous". Pour promouvoir le secteur, le SYCOM a créé une marque collective "100 % monégasque".

"Le but est de valoriser l'activité économique monégasque et d'offrir aux clients et aux annonceurs la garantie d'un savoir-faire 100 % national sur les produits ou prestations réalisés par les membres". Aujourd'hui, la protection de cette marque collective est effective en Principauté et a aussi été étendue au territoire français. Son extension en Italie est en cours. "Une conférence de presse sera organisée pour concrétiser cette dernière étape et lancer la marque".

Toujours au service de la promotion des sociétés membres, début 2016, le SYCOM éditera la 3ème édition de son désormais célèbre Agenda Officiel. "Tout doit être fait pour mieux faire connaître à Monaco la diversité des métiers de la communication : conseil, relations publiques, édition, médias, régie publicitaire, affichage, événementiel, création photo, routage...", rappelle le Président.

Le SYCOM suivra aussi de près l'évolution du dossier PayPal, les entreprises monégasques n'ayant toujours pas la possibilité d'effectuer des opérations de vente par Internet en utilisant les services de paiement

en ligne proposés par cette plateforme numérique financière, alors que depuis plusieurs mois les utilisateurs peuvent l'utiliser pour acheter et payer depuis Monaco via la branche de Paypal à Singapour. Pour le Président : "Cette situation est pénalisante pour nos entreprises et nuit à l'attractivité du pays". Enfin, le SYCOM organisera davantage de conférences animées par des intervenants extérieurs sur des sujets d'intérêt général ou en lien avec la communication.

Dans ce but, en phase avec l'actualité, le 7 octobre dernier, le SYCOM a organisé une réunion plénière en présence de ses membres. À l'ordre du jour : l'intervention de S.E.M. Franck Biancheri intitulée : "Point d'étape sur le début des négociations entre Monaco et l'Union Européenne en vue d'un éventuel accord d'association". L'occasion pour les membres de mieux comprendre ce dossier complexe et ses implications, mais aussi de leur permettre, en tant que professionnels de la communication, d'exprimer leurs attentes et leurs préoccupations. ■

### 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 : 4<sup>e</sup> trimestre 2015



MONACO CHAMBER OF COMMERCE | MONACO INVEST

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

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

Renseignements auprès de MEB / For more information contact MEB :  
+377 97 98 68 68 - info@meb.mc

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



## 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

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

Données arrêtées au 15 octobre 2015

	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 3<sup>e</sup> trimestre 2015 : 125,26

– Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages(00E) - septembre 2015 : 127,84

#### ATTENTION :

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

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

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

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