

# Monaco Business News

> NUMÉRO 58

DÉCEMBRE 2016

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

## LA RÉVOLUTION BLOCKCHAIN QUEL IMPACT SUR L'ENTREPRENARIAT ?

P. 2

**Cahier juridique** P. 14

La transaction

**FAQ** P. 24

La Formation  
Professionnelle

# Monaco for business... *or for pleasure !*

ÉCONOMIE • FINANCE • TOURISME • LIFESTYLE



**épi**  
COMMUNICATION



Consultez toutes nos éditions en ligne sur internet [www.epi.mc](http://www.epi.mc)  
Tél. +377 97 97 60 00 - [info@epi.mc](mailto:info@epi.mc)



Philippe Ortelli

# L'éditorial du Président

## SOMMAIRE

NUMÉRO 58 / DÉCEMBRE 2016

### DOSSIER

**LA RÉVOLUTION  
BLOCKCHAIN:  
QUEL IMPACT SUR  
L'ENTREPRENARIAT ?**

p. 2 à 13

### CAHIER JURIDIQUE

La transaction

p. 14 à 23

### LA FEDEM VOUS INFORME

p. 24 à 29

### VIE SYNDICALE

p. 30 à 32

### INDICES SOCIAUX

p. 33

### **2017, pour une année de vérité**

*À vous tous qui œuvrez au quotidien pour faire l'économie active de la Principauté je souhaite le meilleur pour vous, vos familles et vos projets, vos développements, vos objectifs.*

*Nous le savons tous, nous évoluons dans un pays exceptionnel par son histoire, remarquable par son système, attractif par sa flexibilité et la solidité de son système. Ce système économique, politique et social, fait partie des éléments phares de notre attractivité, avec la sécurité, le climat, la situation géographique. Cette stabilité et ces paramètres constants sont des repères très importants pour ceux qui entreprennent, pour ceux qui font le choix de l'entreprise. Mais il faut le dire aussi, c'est par notre capacité à défendre collectivement notre intérêt commun autour de notre Prince Souverain, avec la notion régulièrement réaffirmée du bon sens et ainsi le dynamisme économique de Monaco se consolide.*

*L'année qui s'achève a vu de nombreux textes législatifs venir renforcer notre système : loi sur le handicap, loi sur le télétravail, loi sur la sécurité nationale, lois d'accords de ratification de textes internationaux. 2016 a vu des mobilisations syndicales sur des fondements de moins en moins crédibles. Elle a vu aussi la confirmation que notre économie doit fonctionner de façon ouverte, tout en respectant ses fondamentaux. En 2017, il faudra tenir compte de ce que l'Union Européenne peut nous concéder de valable pour certains secteurs de notre activité économique.*

*Les dirigeants d'entreprises disposent depuis longtemps de cette propension à se rassembler, à se fédérer pour faire cause commune face aux tenants de l'immobilisme et de la revendication perpétuelle. Et ils savent se dire les choses, tenir un discours de vérité en sachant qu'on ne peut pas tout avoir et tout le temps. Penser en termes d'avantages plutôt que d'acquis, penser en termes de progrès libéral plutôt qu'en conservatisme immobile en gardant à l'esprit que le monde va de plus en plus vite.*

*Vous le savez, c'est par notre capacité à nous fédérer, pour agir ensemble, en mettant à leur juste place nos différences et nos égos, que nous construirons le Monaco de demain fort et solide, ce qui nous sera profitable dans nos activités économiques respectives...*

*Vous savez pouvoir compter sur ma détermination sans faille sur ces points, comme vous savez pouvoir compter sur la FEDEM et son équipe pour avancer ensemble en 2017.*

Le Président  
Philippe Ortelli

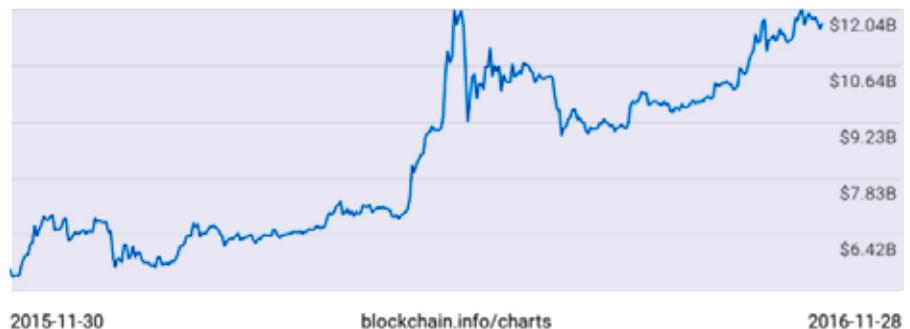


# LA RÉVOLUTION BLOCKCHAIN QUEL IMPACT SUR L'ENTREPRENARIAT ?

**D**e nouvelles technologies, encore peu connues, ont déjà un impact majeur sur le monde économique. C'est notamment le cas de la blockchain qui ne permet pas seulement l'émergence de cryptomonnaies comme Bitcoin mais aussi la création de programmes intelligents autonomes.

Leur développement exponentiel accélérera l'essor de l'économie du partage et entraînera une hausse des indépendants qui redéfiniront de nombreux métiers. Selon le Forum Economique Mondial, dès 2025,

Capitalisation boursière  
\$11.71B



10% du PIB mondial devrait être stocké dans la technologie blockchain.

Qu'est-ce que la blockchain ? Comment en bénéficier ? Quelles seront ses conséquences sociétales ?

# Demain : tous entrepreneurs ?

*"L'importance! Monsieur, n'est-ce rien ? Le respect des sots, l'ébahissement des enfants, l'envie des riches, le mépris du sage."  
Barnave (cité par Stendhal, "Le Rouge et le Noir")*



© Todd Quackenbush - Licence CCBY

## Quel sera le sens de la vie quand les robots auront remplacés tous les emplois ?

Au début il n'y a rien : la pauvreté est le point de départ. Il faut chasser ou cueillir, c'est-à-dire travailler, pour se nourrir et utiliser les matériaux naturels directement disponibles pour se loger et se couvrir. Selon le climat et les possibilités de chasse et/ou de cueillette, les pressions sélectives sont différentes mais la force et la résistance physiques restent les principaux critères de dominance (voir *Neuromonaco* 39).

Puis, après des dizaines de milliers d'années, l'apparition de l'agriculture permet la constitution de cités. Grâce à l'augmentation de valeur induite par les échanges (*ce sont des jeux à somme positive : voir Billet Eco n° 12*), le travail change et se diversifie : chacun peut se spécialiser sur un métier, de plus en plus de besoins sont couverts, et les hiérarchies prennent de l'importance suivant de nouveaux critères de dominance. Mais la hausse des maladies et la limitation des ressources (Trappe malthusienne : la population s'accroît jusqu'à

ce qu'elle épuise toutes les ressources disponibles, les famines sont récurrentes) provoquent une chute brutale de l'espérance de vie qui ne reviendra à son niveau d'avant qu'au milieu du XIX<sup>e</sup>, et alors seulement en Angleterre. Jared Diamond (1987) qualifiera le développement de l'agriculture de "*plus grande erreur de l'épopée humaine*" et encore aujourd'hui il est difficile d'expliquer pourquoi les humains ont accepté de quitter le paradis terrestre pour un nouveau monde de contraintes et de difficultés.

Il faut en effet attendre la Révolution Industrielle, à partir du milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle, pour que l'humanité puisse retrouver son niveau de santé d'avant l'agriculture, mais cela au prix d'encore plus de contraintes. La gestion de la mise en commun du capital impose une nouvelle organisation du travail au sein de sociétés pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers de salariés. L'importance de la hiérarchie s'accroît encore, quoique sur de nouveaux critères : la force musculaire étant rendue obsolète par les machines, un secteur tertiaire, plus intellectuel, se développe. Le monde industrialisé voit l'essor d'une nouvelle classe moyenne qui, contrairement à ce qui était la norme →

auparavant, peut provenir des classes inférieures et ne plus être simplement constituée d'anciens riches en voie de paupérisation (Clark, 2009). Au niveau politique, l'industrialisation entraîne la montée en puissance de visions collectivistes basées sur le métier, où l'individu n'existe plus qu'au travers du groupe (*la "classe"*) auquel il appartient de par sa profession. Et, à partir des débuts du XX<sup>e</sup> siècle et surtout à partir de 1945, l'Etatisme se développe au point que l'Etat prend maintenant en charge une grande partie du rôle traditionnel de l'homme en s'accaparant dans les pays occidentaux jusqu'aux deux-tiers des richesses produites et en transférant une partie de l'argent collecté des hommes aux femmes (Aziz et al., 2013).

La troisième révolution, celle de l'informatique, n'a pas seulement accéléré les évolutions en cours, mais a aussi permis un retour de l'individualisme. De nouvelles inventions majeures, ayant un impact sur le monde entier, peuvent être créées par des individus seuls, ou presque, sans le besoin de mise en commun du capital qui avait été le socle de la révolution industrielle. L'essor d'Internet a aussi remis en cause un fondement historique des échanges : les places de marché ne sont plus physiques, mais virtuelles. C'est à ce niveau que se situe l'impact de l'*"Ubérisation"* : les plateformes Internet à forte fréquentation sont devenues les centres névralgiques du commerce (voir Billet Eco 8). Au niveau social, le secteur tertiaire est devenu le plus côté, et les critères de dominance ont changé : les *"Geeks"* et *"Nerds"*, auparavant moqués et dénigrés, sont devenus les maîtres du monde.

Nous en sommes là maintenant. Toute l'histoire de l'humanité

s'est construite autour du travail qui ne nous a pas seulement permis de construire notre environnement, il nous a aussi profondément façonnés en déterminant les critères de dominance et l'importance des hiérarchies. Le problème est que la quatrième révolution, celle de l'intelligence artificielle, est annoncée devoir tout changer : il nous est promis un nouveau monde où, pour la toute première fois, nous n'aurons plus à travailler pour contrôler les ressources dont nous avons besoin. Or nous n'y sommes pas prêts : même si l'évolution génétique s'est accélérée (Hawks et al., 2007), elle n'a pas pu avoir le temps de nous adapter. **Nous arrivons à l'Age des Robots avec, pour une grande part, les mêmes programmes que ceux qui ont permis à nos ancêtres de survivre à l'Age de Pierre, et ceux-ci sont liés au travail. Comment supporterons-nous d'être remplacés par des machines ?**

### Une nouvelle forme de capitalisme

La *Jobocalypse* (voir Billet Eco 6) annoncée par le développement de l'Intelligence Artificielle n'est bien sûr pas encore certaine : le futurologue Ray Kurzweil lui-même croit que de nouveaux emplois réservés aux humains se développeront, qu'il nous restera quelque chose d'unique, que les robots ne nous remplaceront pas partout. Mais des évolutions récentes laissent penser que le découplage de l'accès aux ressources et du travail est encore plus proche qu'on le croit : le développement de la *"blockchain"* va en effet totalement transformer la manière dont nous accédons aux services, à qui ils appartiennent, et cela d'une manière totalement imprévue.

**NEW**  
NOUVELLE  
**ADDRESS**  
ADRESSE

GORDON S BLAIR  
LAW OFFICES

GILDO PASTOR CENTER  
**7 RUE DU GABIAN**  
98000 MONACO  
T +377 93 25 85 25  
F +377 93 25 79 58  
info@gordonblair.com



Robot Geminoid F (Hiroshi Ishiguro Laboratory, 2011)

La blockchain est un fichier informatique présent sur chaque ordinateur relié à un réseau en pair à pair ("P2P" : *aucun nœud central ne contrôle le réseau*) qui permet de prouver des transactions en conservant l'historique crypté de manière décentralisée. L'avantage de la blockchain est qu'elle supporte des applications totalement automatiques (*les "DAOs" : Organisations Autonomes Décentralisées*). L'autonomie et l'indestructibilité des DAOs en font des machines parfaites : une fois activés, ils fonctionnent indéfiniment à l'abri de toute manipulation humaine. Le premier DAO à grand succès est le Bitcoin créé en 2009 : une monnaie totalement indépendante des banques centrales et des pouvoirs politiques qui pèse déjà plus de 10 milliards de dollars et est de plus en plus reconnue par les banques officielles. Mais la blockchain permet beaucoup plus qu'être un livre de comptes très avancé : le 25 janvier 2014, Vitalik Buterin a annoncé Ethereum, un DAO qui permet de supporter d'autres DAO. C'est ce que Jean-Paul Delahaye (2016) appelle un "*Ordinateur-monde*" : un environnement sécurisé qui permet de créer tout un nouveau monde. Aujourd'hui, Ether, la monnaie d'Ethereum, pèse déjà un milliard de dollars (Delahaye, 2016).

**Il est attendu que ces DAOs permettront vraiment au nouveau secteur de "l'économie du partage" de se développer.** En effet, celle-ci, en permettant à chacun de louer ses biens et d'ainsi concurrencer les entreprises établies, augmente la valeur de la propriété : c'est celui qui possède un bien intéressant qui peut en mutualiser les coûts, voire y gagner un profit, en le mettant en location. Or la propriété demande encore aujourd'hui le suivi de procédures lourdes pour être garantie. La blockchain, de par sa sécurité, permettra leur automatisation complète : des DAOs remplaceront tous les intermédiaires que nous connaissons encore aujourd'hui, et cela en apportant une sécurité et un niveau de preuve supérieurs à ceux actuels.

**Cette révolution permettra le développement d'une nouvelle forme de capitalisme.** L'idée est qu'en facilitant la gestion de la propriété, la blockchain facilitera aussi son partage. Il sera facile d'acheter en commun un véhicule et de le mettre en location pour en tirer un revenu. De même que vous pouvez

acheter des actions d'une entreprise, vous pourrez bientôt acheter des parts d'un bien mis en location. **C'est un saut de niveau : ce que la Bourse a fait pour les entreprises, la blockchain le fera pour les produits.** Plus nous louerons des services au lieu d'acheter des biens matériels, plus la propriété de ces derniers aura de l'importance, mais en même temps plus nous aurons tous la possibilité de faire partie des propriétaires. De plus en plus d'entre nous tirerons une partie, ou la totalité, de nos revenus de ce nouveau marché. Tout pourra être proposé à la location et la gestion en sera totalement automatique : ce ne sera plus notre travail qui nous apportera nos moyens de subsistance, mais des programmes autonomes. Nous serons tous entrepreneurs, mais n'aurons comme employés que des robots.

## Un nouveau statut

La technologie est déjà là et les outils sont en cours d'installation : nous ne parlons pas d'une évolution à long terme, dépendante de l'avancement de la recherche, mais d'une réalité existante, à laquelle nous devons déjà commencer à nous adapter. Il y aura bien sûr des résistances mais, comme les pays qui ont cherché à retarder le développement d'Internet il y a 20 ans le paient encore (Gouillou, 2003), ceux qui freineront l'essor des DAOs en souffriront.

Toutes les conséquences de cette révolution ne sont bien sûr pas encore imaginées. La non-localisation de la blockchain posera de nouvelles questions : puisque le principe du pair à pair est que les fichiers sont présents sur tous les ordinateurs, aucun pays ne pourra affirmer la propriété des DAOs. Comment géreront-ils cette transnationalité absolue ?

Une des conséquences doit cependant être préparée dès maintenant : la distinction personne morale vs. personne physique ne sera plus d'actualité. Le statut de chacun sera profondément transformé : **puisque tout individu pourra concurrencer toute société, il devra être considéré comme une société lui-même.** Tout le système fiscal et social sera remis à plat.

La Principauté, dont l'économie est caractérisée par le grand nombre de ses *saliés* résidant *en dehors* de son territoire, devra y être particulièrement attentive. ■

Philippe Gouillou

PS : Tous les Billets Eco sont en ligne sur le site FEDEM : <http://www.fedem.mc/billets>

Références : Aziz et al. (2013, Victoria University of Wellington, NZ) ; Clark (2009, ISBN: 978-0691141282) ; Delahaye (2016, Pour la science n°469), Diamond (1987, Discover Magazine) Frost (2014, doi:10.4236/aa.2014.42011), Gouillou (2003, Evoweb.net 31-10-03) ; Gouillou (2014, ISBN:978-2-8011-1739-2), Hawks et al. (2007, doi:10.1073/pnas.0707650104) ; Lettre Neuromonaco 39, Billets Eco 6 (MBN 50), 8 (MBN 52), 12 (MBN 56) et 13 (MBN 57).

## La valeur économique actuelle des blockchains

La blockchain la plus connue est la monnaie Bitcoin, qui a été créée le 3 janvier 2009 par une personne ou un groupe de personnes anonymes ayant choisi le pseudonyme de Satoshi Nakamoto, et encore inconnues à ce jour. Sa valeur a eu des fluctuations brutales, mais connaît une hausse globale continue et est actuellement à presque 700 €. Comme plus de 16 millions de Bitcoins sont déjà en circulation, la valeur totale de cette monnaie cryptographique

est actuellement supérieure à 10 milliards d'euros (avec un quasi doublement en un an). En moyenne, plus de 220 000 transactions sont effectuées chaque jour en Bitcoins.

Depuis, plus d'une dizaine d'autres crypto-monnaies sont apparues. Les plus célèbres sont Ripple, Ether et Litecoin. Ether offre la particularité de permettre la création de contrats intelligents (*certain parlent de crypto-monnaie "infrastructure"*), et sa valeur globale est d'environ un dixième de celle de Bitcoin. Ripple est une crypto-monnaie ciblant les entreprises dont la valeur globale est inférieure à 300 millions d'euros. Litecoin, qui est directement concurrente à Bitcoin, a une valeur globale inférieure à 200 millions d'euros. ■



**POUR UNE VILLE PLUS PROPRE, POUR UNE VIE PLUS BELLE**

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ASSAINISSEMENT

**Nettoyage**

- Enlèvement d'encombrants
- Bacs roulants
- Compacteurs - Caissons
- Collectes sélectives
- Toilettes autonomes
- Curage 24h/24 et 7j/7

www.epi.mc

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

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

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

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

## Interview de Jean-Marc Rietsch : "Faire du code revient à faire de la politique"



Selon certains experts, la blockchain est sur le point de bouleverser nos vies comme l'ont fait l'imprimerie et l'Internet par le passé. Jean-Marc Rietsch, expert du numérique et Conseiller au sein du Bureau de la

Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies, apporte un éclairage sur cette innovation technologique, son origine, ses applications possibles, et ses conséquences sociétales.

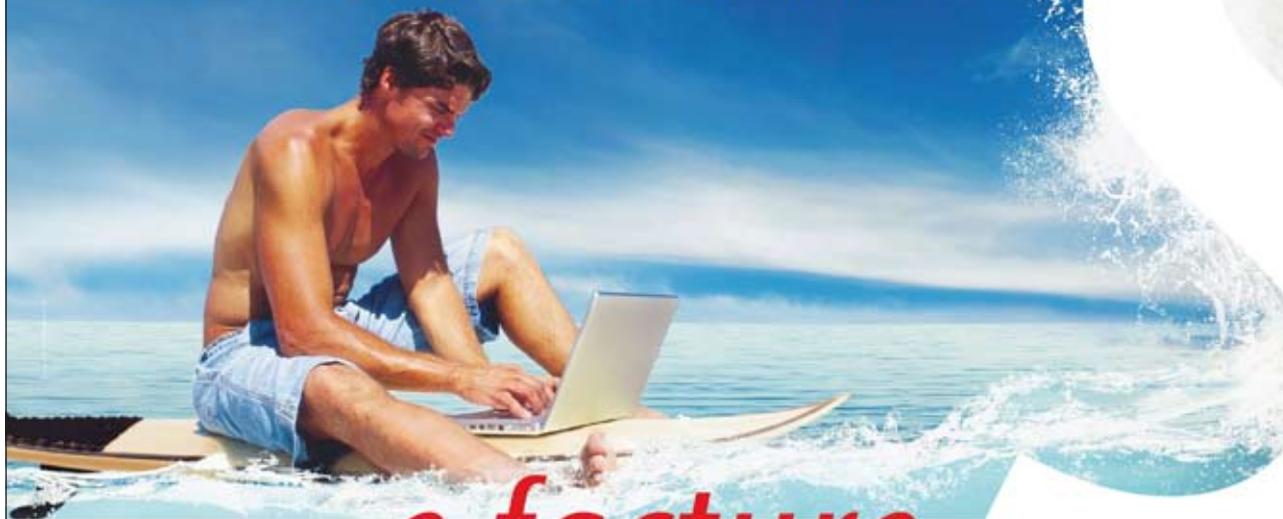
### MBN/ Qu'est-ce que la blockchain ?

**Jean-Marc Rietsch :** La blockchain est présentée comme une innovation majeure, disruptive, à même de révolutionner de multiples champs économiques et sociaux. Au cœur de cette innovation, l'idée d'une distribution numérique plutôt que d'une concentration permettant d'établir de

façon répartie sur internet un registre infalsifiable et horodaté de transactions. La notion de transaction est à prendre au sens large : transfert d'argent, document à sécuriser (diplôme, cadastre, émission de titres, ...), exécution d'un contrat lorsque les conditions de production d'un résultat sont remplies.

De façon générique, la blockchain est une technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle. Par extension, une blockchain constitue une base de données qui contient l'historique de tous les échanges effectués entre ses utilisateurs depuis sa création. Cette base de données est sécurisée et distribuée : elle est partagée par ses différents utilisateurs, sans intermédiaire, ce qui permet à chacun de vérifier la validité de la chaîne. Il existe des blockchains publiques, ouvertes à tous, et des blockchains privées, dont l'accès et l'utilisation sont limitées à un certain nombre d'acteurs. Une blockchain publique peut ainsi être assimilée à un grand livre comptable public, anonyme et infalsifiable, dans lequel sont enregistrés tous les soldes comptables (qui possède quoi). →

Surfez sur la modernité en préservant l'environnement



# e-facture

j'adopte la facture électronique



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

La SMEG vous permet de disposer de votre facture numérique au travers de l'agence en ligne [e-smeg](http://e-smeg).



La première blockchain est apparue en 2009 avec la monnaie numérique bitcoin, d'où une certaine tendance à associer bitcoin et blockchain. Or il est important de bien faire la différence entre trois notions distinctes :

- le bitcoin, la monnaie virtuelle très médiatisée depuis quelques années ;
- l'architecture blockchain qui soutient bitcoin, et dont les protocoles ont été conçus spécifiquement pour encadrer l'échange de cette monnaie ;
- le concept général de blockchain.

#### **MBN/ Pourriez-vous nous en dire plus sur le modèle du bitcoin et son fonctionnement ?**

**J-M. R.** : L'idée était de reprendre le modèle des grands livres en se débarrassant de l'intermédiation financière, afin que la mise à jour soit effectuée par le réseau lui-même et de ne plus avoir besoin d'un tiers pour réactualiser les bases de données et prouver que Mr X possède tel solde sur son compte. Il s'agit ainsi de décentraliser et de distribuer les bases de données bancaires et de les rendre accessibles à tous. Deux conditions sont à respecter pour pouvoir concrétiser ce modèle. Il faut d'une part que cette base de données soit accessible par tout le monde et à tout moment, et d'autre part que les serveurs informatiques qui l'alimentent en puissance de calculs ne soient pas contrôlés par une

seule institution mais par toute entité/individu en mesure de fournir cette puissance de calculs (un ordinateur) d'où le nouveau concept de "mineur".

Au niveau du fonctionnement d'une blockchain, les transactions effectuées entre les utilisateurs du réseau sont regroupées par blocs. Une fois le bloc validé, il est horodaté et ajouté à la chaîne de blocs. La transaction est alors visible pour le récepteur ainsi que l'ensemble du réseau.

Un tel processus prend malheureusement du temps. Il s'agit d'un obstacle clé sachant que le nombre de transactions traitées par seconde sur la blockchain bitcoin est actuellement maximum de sept, contre plusieurs milliers pour un réseau comme Visa (56 000).

#### **MBN/ Quels sont les usages possibles de la blockchain ? Quel est son potentiel ?**

**J-M. R.** : Le caractère décentralisé de la blockchain, couplé avec sa sécurité et sa transparence, promet des applications bien plus larges que celles du seul domaine monétaire.

L'utilisation de la blockchain peut être classifiée en trois catégories :

- les applications pour le transfert d'actifs (utilisation monétaire, mais pas uniquement : titres, votes, actions, obligations, ...);



**Vos œuvres d'art sous haute-protection.**

**smt** fineart

Tel : +377.93.30.64.42

Fax : +377.93.15.99.58

"Le Lumigean" - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

office2@smt.mc

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

- les applications de la blockchain en tant que registre : elle assure ainsi une meilleure traçabilité des objets et des actifs ;
- les smart contracts : des programmes autonomes qui exécutent automatiquement les conditions et termes d'un contrat, sans nécessiter d'intervention humaine une fois démarrés.

Les champs d'exploitation sont immenses : finance, assurance, immobilier, santé, divertissement, transports, vote en ligne, ... De façon générale, des blockchains pourraient remplacer ou plutôt compléter la plupart des "tiers de confiance" centralisés (métiers de banques, notaires, cadastre,...) par des systèmes informatiques distribués. Bien évidemment, ces promesses ne sont pas exemptes de défis et de limites, qu'elles soient économiques, juridiques, de gouvernance, ou encore écologiques.

### MBN/ Quel avenir prévoyez-vous pour son développement ?

**J-M. R. :** Développer des blockchains impliquera une certaine forme de politique dans la mesure où l'architecture du système représente en lui-même un acte profondément politique. Dans cette perspective, la blockchain devra également permettre d'expérimenter différents modèles. Toutefois, plusieurs questions se posent concernant la gouvernance à adopter pour une organisation décentralisée, mais aussi la défense du modèle face aux futures tentatives des Etats de le contrôler, ou encore sa défense face aux tentatives des grands acteurs de le capturer.

Or, le bénéfice d'une technologie décentralisée ne peut être totalement exploité que si on parvient à déployer au-dessus une gouvernance décentralisée. Plus encore, les applications décentralisées collaboratives pourraient se développer de façon encore plus autonome en éliminant, outre la figure de l'intermédiaire, celle des administrateurs. Ces organisations autonomes seraient gérées par des logiciels, basés sur la blockchain. Elles seraient indépendantes de toute intervention humaine et auto-suffisantes (c'est-à-dire qu'elles pourraient récupérer les ressources nécessaires à leur propre survie, par exemple, payer elles-mêmes un loyer sur la blockchain).

### MBN/ Quel en est l'impact au niveau juridique ?

**J-M. R. :** D'un point de vue juridique, ces organisations soulèvent deux problématiques essentielles : celle de la responsabilité et celle de la régulation. En matière de responsabilité, plusieurs questions se posent : comment gérer le cas où ces organisations seraient utilisées à des fins illicites ? Qui est responsable pour les activités d'une organisation qui n'a pas d'administrateur ? Intuitivement, on pourrait avancer que la responsabilité revient aux créateurs du logiciel. Or le problème est double : ces créateurs sont bien souvent anonymes, et même si l'on parvient à les identifier, cela ne permettrait pas de bloquer les opérations de ces organisations puisque celles-ci agissent de façon complètement autonome sur la blockchain.

Il est indispensable de comprendre que faire du code revient à faire de la politique. Les décisions prises au niveau technique auront ainsi un impact sur la société. La blockchain peut aussi bien être une technologie de libération et d'émancipation qu'être reprise par les pouvoirs en place pour renforcer le cadre actuel. En termes de régulation, comme le souligne très justement Maître Isabelle Renard, réguler n'a de sens que lorsque les enjeux juridiques et les risques du domaine dont on envisage la régulation sont identifiés. Or à ce jour, il n'existe aucune vision globale des enjeux juridiques de la blockchain. Néanmoins, s'agissant de régulation, il est important de noter que la blockchain suscite des espoirs car elle est vue comme une technologie capable d'échapper aux règles actuellement en vigueur et à la domination des États !

En conséquence, il est essentiel de commencer à réfléchir aux implications éthiques de la blockchain, aujourd'hui trop souvent oubliées : qui va bénéficier de cette technologie ? Qui y aura accès ? Qui pourra la contrôler ? Quels seront les rapports de force qui se développeront ? Quels acteurs se renforceront et lesquels s'affaibliront ? Favorisera-t-elle l'émergence d'une société plus juste, ou au contraire renforcera-t-elle les écarts entre ceux qui ont le pouvoir et ceux qui ne l'ont pas ?

Les décisions prises aujourd'hui définiront le futur de la blockchain. C'est ce futur qui déterminera l'avenir de notre société. ■

## Quelques exemples d'utilisation de la blockchain

La blockchain est une révolution qui va bien au-delà de la simple création d'une monnaie : elle peut héberger des DAOs (Organisations Autonomes Décentralisées), c'est à dire des programmes totalement autonomes qui peuvent prendre en charge bon nombre de nos besoins et aussi gérer les "Smart Contracts" (contrats intelligents). Les médias commencent d'ailleurs à faire connaître des applications déjà utilisées au quotidien.

À Brooklyn (NYC, USA), TransActive Grid a mis en place une blockchain avec un DAO de partage de l'énergie électrique : chacun peut ainsi acheter de l'électricité aux autres inscrits au réseau et la payer en Bitcoin. D'autres initiatives concernent l'électricité, notamment solaire. C'est notamment le cas de SolarCoin, reconnue par l'Agence internationale de l'énergie renouvelable (IRENA), qui offre 1 SolarCoin, une

nouvelle crypto-monnaie librement échangeable sans intermédiaire, pour chaque MWh produit. Autre exemple : Grid Singularity et IBM implantent un système de gestion intelligente de l'électricité dans les pays en voie de développement.

La location de biens est aussi particulièrement intéressée par la Blockchain. Slock.it, créé par Christoph Jentzsch sur la plateforme Ethereum, associe la blockchain aux objets connectés et permet la location automatique d'appartements. Au niveau pratique : le client commande sur le site, paie en Bitcoin ou Ether (la crypto-monnaie d'Ethereum), et le DAO gère tout seul la serrure connectée : elle ne s'ouvrira que pour la personne ayant payé, et seulement au moment de la location.

Il ne s'agit là que de quelques exemples des très nombreuses applications en cours de lancement : la révolution de la blockchain n'est pas une simple vue d'esprit qui se matérialisera dans les décennies à venir, elle est déjà là, devant nous. Et il semble inévitable que la blockchain devienne d'ici peu une technologie dominante. ■

## Interview de Denis Jacquet :

*"Nous sommes en train de nous faire distancer"*



**Vice-fondateur de l'Observatoire de l'Ubérisation, chef d'entreprise dans le domaine du e-learning, investisseur, Denis Jacquet était intervenu au salon Monaco Business le 15 novembre. Il nous livre ici sa**

**vision alternative du phénomène d'ubérisation de la société et des conséquences socio-économiques de la révolution digitale.**

### **MBN/ Qu'est-ce que l'Observatoire de l'Ubérisation ?**

**Denis Jacquet :** L'Observatoire de l'Ubérisation a été créé pour se poser les vraies questions sur la transformation que le digital provoque dans la société, et cela pas du point de vue usuel qui est surtout économique ou technologique, mais au niveau sociétal. En effet, l'intelligence artificielle et le post-humanisme obligent à s'interroger sur ce qu'est l'être humain, et comment il va être impacté par le numérique.

Nous nous intéressons à la fois aux changements positifs, par exemple dans les domaines thérapeutiques et philosophiques, mais aussi aux risques, notamment de création d'une nouvelle "super-race" technologiquement augmentée. L'idée de l'Observatoire est de réunir pour la première fois des gens suffisamment différents, ayant des visions suffisamment complémentaires, mais aussi parfois opposées, pour réfléchir au destin de l'humanité. Il regroupe maintenant quatre-vingt intellectuels, philosophes, anthropologues, un grand chef, des formateurs, ... qui ouvrent des pistes de réflexion et s'interrogent sur le pourquoi et le comment de la révolution digitale.

Est-ce que le monde qui se crée sera mieux que celui que nous connaissons, en matière d'inclusion des exclus actuels, comme les jeunes et les seniors, de développement de la classe moyenne ? L'Observatoire se pose donc les deux questions fondamentales : pourquoi aller vers le digital ? Et quelle société voulons-nous ?

Au niveau pratique, nous avons défini un certain nombre

de questions avec pour objectif de trouver un socle commun à des approches d'origines très différentes. Il est en effet nécessaire d'avoir une vision et d'étudier la mise en action de cette vision, par exemple en termes de formation et d'économie : les relations entre les grands groupes et les PME seront essentielles pour la réussite de la transition.

Nous avons donc créé des groupes de réflexion et un Livre Bleu de synthèse des travaux sera présenté lors de nos Assises à l'Assemblée Nationale Française le 25 janvier 2017. Nous prévoyons également un événement international en 2018 pour réfléchir sur la régulation du numérique, laquelle ne peut se limiter à un seul pays. La Principauté serait un lieu idéal pour accueillir cet événement.

### **MBN/ Quel modèle de société défendez-vous ?**

**D.J. :** Notre constatation est que le modèle capitaliste boursier actuel est à bout de souffle. Un système qui est dépendant de profits croissants par trimestre oblige à réduire les charges, et donc à sacrifier les salariés, ce qui n'est pas tenable. Ce système va pousser la société vers le bas, vers la misère, même si quelques entreprises pourront encore faire d'énormes profits à très court-terme. Nous prônons donc un modèle de société qui intègre la notion de long terme et inclut un système de notation des entreprises au niveau de leur impact sur la société en général, tenant compte aussi bien de l'environnement que de la situation des salariés.

Un monde où 2 % de la population mondiale possède 90 % des richesses ne tiendra pas plus de 20 ou 30 ans, il faudra nécessairement partager la valeur créée : tous les acteurs, et pas seulement les entrepreneurs, contribuent à la richesse d'une entreprise, il faut en tenir compte. Nous défendons donc un capitalisme de long terme qui prend en compte la richesse globale des pays, un capitalisme de partage de la valeur et d'actionariat populaire.

### **MBN/ Quels sont les dérives et opportunités principales apportées par cette évolution ?**

**D.J. :** Les opportunités sont très nombreuses. Par exemple, les plateformes de type Uber ont permis à des personnes qui ne pouvaient pas trouver d'emploi d'en obtenir un, avec pour patron le client. C'est une remise en route de l'ascenseur social : les chauffeurs ne feront pas ce métier toute leur vie, mais cette expérience les aidera à évoluer par la suite.

Autres exemples : nous pourrions vivre en meilleure santé grâce aux découvertes du Big Data. Nous pouvons d'ores et déjà nous former beaucoup plus facilement, un simple smartphone nous donnant accès aux sources d'éducation qui permettent d'évoluer.

Le digital permet aussi de développer la démocratie en montrant ce qui était caché avant : Internet fait connaître les informations dans le monde entier et limite les excès des dictateurs, c'est un outil de régulation démocratique.

Ceci dit, comme une pièce de monnaie a deux faces, les opportunités peuvent aussi être des menaces, et ce sont nos choix qui permettront de basculer d'un côté ou de l'autre : il faut dès maintenant pousser collectivement dans le bon sens.

En tant qu'entrepreneur, je me considère comme sur-optimiste, mais suis devenu un pessimiste-activiste concernant l'impact du digital sur nos sociétés. Il me semble qu'il nous reste encore la possibilité d'agir, mais il faut le faire vite pour contrer des orientations dangereuses.

Le fait que les possibilités offertes par le transhumanisme et l'intelligence artificielle soient actuellement contrôlées par peu de personnes est une forte source d'inquiétude, et cela d'autant plus que les politiques du monde entier n'ont pas

encore compris l'importance de ces sujets et ne réagissent pas à temps. Tout va très vite : nous sommes en état de marche alors que les découvertes sont en train de courir. Je suis un ancien coureur de 5 000 mètres dans l'Equipe de France et je sais que même un champion ne peut pas rattraper un tour de retard. Or concernant le digital, nous sommes en train de nous faire distancer.

À noter cependant que la population a bien compris que le monde tel qu'il était ne fonctionne plus et a montré qu'elle est prête à manifester pour le changer, cela se remarque notamment lors des élections.

Mais il ne s'agit pas d'un mouvement organisé, la prise de conscience se fait par la pratique individuelle : des personnes jusqu'alors inemployables se prennent en main et profitent des nouveaux outils pour se créer un emploi. Cela est très positif en termes d'autonomie et de responsabilité, mais remet en cause la solidarité collective, ce qu'il faudra prendre en compte.

Tout va extrêmement vite, et il est trop tôt pour tirer des conclusions, mais les évolutions permises par le développement du digital vont devenir structurantes, et les politiques seront obligés de s'y intéresser. Il leur faudra alors non pas interdire, mais au contraire accompagner et mettre en place les régulations permettant à tous d'en bénéficier. ■



**MONACO INFORMATIQUE**  
SERVICE

## 100% TRANSITION NUMÉRIQUE

Cloud, Mobilité, Sécurité...

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



9, avenue Albert II ■ Le Copori ■ 98000 Monaco  
Tél. : +(377) 97 97 30 20  
contact@monacoformatiqueservice.mc  
www.monacoformatiqueservice.mc



## Interview de Michel Monfort :

### "L'entrepreneuriat monégasque semble évoluer vers un entrepreneuriat individuel"



**Aux États-Unis, en 2014, les travailleurs indépendants représentaient 34 % de la force de travail, et depuis leur nombre ne fait qu'augmenter. Un phénomène qui ne sera pas sans effet sur l'économie.**

**Qu'en est-il de cette tendance à Monaco ? Pour le savoir, le MBN a rencontré Michel Monfort, Président de la nouvelle Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires, affiliée à la FEDEM.**

**MBN/ Quels sont les objectifs de la nouvelle Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires (CPMCA) ?**

**Michel Monfort :** À aujourd'hui la CPMCA regroupe dix centres. Ses objectifs sont de réunir et fédérer tous les centres d'affaires de Monaco, de créer une unité pour légitimer et représenter notre activité, de défendre ses intérêts, d'identifier les problèmes communs et de se faire entendre d'une seule voix par les autorités Monégasques.

Les centres d'affaires se sont beaucoup développés à Monaco ces dernières années, au point que la Direction de l'Expansion Économique considère le secteur comme suffisamment représenté. La Chambre permettra d'aider à organiser ce marché dynamique. Par exemple, la CPMCA a œuvré en faveur d'une grille modèle des tarifs des formules réglementées.

**MBN/ Quels types de nouvelles sociétés accueillez-vous dans vos centres d'affaires ?**

**M.M. :** Les centres d'affaires hébergent tous les types de sociétés, activités en nom propre, SARL, SCI, SCP, SAM, et

de tous secteurs d'activités, de l'artisan au groupe international, tous y ont une place.

Dans les bureaux exclusifs, nous accueillons des activités en nom personnel ayant des employés, des SARL et SAM en tout genre. Dans l'espace partagé, ce sont des SARL de moins de 3 ans et des activités en nom personnel représentées par des indépendants : commerciaux, consultants, sociétés de formation, activités liées au numérique, services aux entreprises, ...

La vertu première d'un centre d'affaires est d'accueillir des start-up afin de leur offrir le meilleur ratio coût/services grâce à un package qui autorise le « sit and work », cela à une époque cruciale de leur croissance. Un centre d'affaires est un incubateur, idéalement le turn over doit y être important, une start-up le quittant dès que son chiffre d'affaires le lui permet.

**MBN/ Quelle est votre vision de l'avenir de l'entrepreneuriat à Monaco ? Constatez-vous une évolution vers l'entrepreneuriat individuel ?**

**M.M. :** L'entrepreneuriat à Monaco est en bonne forme. Les activités liées au numérique, à la communication, mais aussi à la santé connectée sont en pleine expansion. Cependant, les objectifs se raccourcissent dans le temps. La vision à long terme est trop incertaine à l'heure actuelle en raison de la vitesse de l'évolution des marchés et des techniques de marketing globales. La plupart de nos clients visent un marché hyper local avec une clientèle fiable et des objectifs modestes mais réalistes. Il reste quelques rêveurs qui visent les sommets mondiaux, mais ils se font de plus en plus rares. En effet, l'entrepreneuriat monégasque semble évoluer vers un entrepreneuriat individuel, peu gourmand en surfaces, mais générateur de TVA et de cotisations sociales. Les sociétés préfèrent de plus en plus faire appel à des prestataires extérieurs pour des missions courtes à un tarif négocié plutôt qu'embaucher du personnel, que ce soit en CDD ou en CDI, car les charges sont trop lourdes et il y a trop de risques à s'engager sur des postes fixes à long terme. ■

**Les transformations permises par les évolutions technologiques auront un impact sociétal majeur, notamment sur l'entrepreneuriat, qui sera plus individuel et plus réparti. Les conséquences sur**

**l'économie de la Principauté seront probablement plus importantes encore que celles liées à la mise en place du télétravail. Anticiper sera vital et tous les acteurs doivent y réfléchir dès maintenant.**



A l'occasion de cette nouvelle année,  
**toute l'équipe du Groupe Telis**  
 vous remercie de votre confiance et vous présente  
 ses meilleurs vœux de bonheur et de réussite.



**MONACO GRIMALDI**  
 Espace entreprises  
 57, rue Grimaldi  
 Tél. +377 92 16 57 10\*

\*Coût d'un appel local

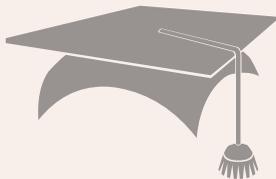
**banquepopulaire.mc**

**BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING**

BANQUE & ASSURANCE



Banque Populaire Méditerranée - 457 Promenade des Anglais - BP 241 - 06292 Nice cedex 3 - Société anonyme coopérative de Banque Populaire à capital variable (art. L. 5122 et suivants du code monétaire et financier sous le numéro 07 005 622 - www.bpmedf.fr/applique.com - Décembre 2016  
 Banque Populaire - 100 rue de la République - 06100 NICE - Immatriculée auprès de l'organisme pour le régime des intermédiaires en assurance (ORIAS)



## La transaction

Les précédents cahiers juridiques de notre journal ont consacré dans les éditions n° 46 à 49, 52, 53 et 55 des chapitres sur la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié et à l'initiative de l'employeur.

Vous avez pu découvrir que le sujet de la rupture du contrat de travail est vaste et que les décisions des tribunaux sont riches d'enseignement.

Nous allons, cette fois-ci, aborder le dossier de la transaction, qui est consécutive à une rupture du contrat de travail, à laquelle le salarié et l'employeur ont quelquefois recours et qui est encadrée par le Code Civil mais aussi par la jurisprudence.

Les parties qui négocient et concluent une transaction ont comme objectif d'éviter le traitement judiciaire de leur litige. La transaction permet d'éviter les aléas d'un procès et de mettre un terme définitif et confidentiel à un différend, pour autant qu'il soit préalablement identifié.

C'est pourquoi la plupart du temps, elles sont amenées à transiger avant toute instance contentieuse, mais il arrive parfois qu'elles décident de signer une transaction en cours d'instance. La transaction consiste à trouver un accord avec l'autre partie.

La transaction permet de satisfaire certaines exigences de discrétion, de préservation de l'image de l'entreprise ou de soi.

Même si le procédé peut paraître simple à première vue, il ne l'est pas et il faut être prudent. Il y a des règles à respecter qu'il faut bien connaître et il vaut mieux être assisté par un conseiller juridique ou un avocat avant d'établir une transaction car, si elle est reconnue valable, elle interdit alors tout recours car elle a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort, comme nous allons le voir.

### ⇒ Mais qu'est-ce qu'une transaction ?

La transaction est un contrat, [régis par les articles 1883 à 1897 du Code Civil](#), par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. La transaction n'est en aucun cas un mode de rupture du contrat de travail. Elle intervient, au contraire, après la rupture définitive du contrat de travail et plus précisément après réception, par le salarié, de la lettre de licenciement.

La transaction ne doit pas être confondue avec la rupture du contrat de travail par la volonté de l'une ou l'autre partie, de même qu'elle ne doit pas être confondue avec la rupture par la volonté commune des deux parties. Par ailleurs, et comme nous le verrons, la transaction ne doit pas non plus être confondue avec le reçu pour solde de tout compte.

### ❖ Distinction entre la rupture d'un commun accord et la transaction :

La transaction a un régime distinct de la rupture d'un commun accord et elle obéit à des conditions de validité qui lui sont propres.

• La rupture amiable est expressément consacrée par [l'article 11 alinéa 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 sur le contrat de travail, lequel dispose que](#) : "la rupture d'un contrat à durée indéterminée peut intervenir sans préavis, si elle résulte de l'accord des parties d'une faute grave, ou d'un cas de force majeure..." C'est un mode spécifique de rupture du contrat de travail qui entre dans les prévisions de [l'article 989 du Code Civil qui dispose que](#) : "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise."

• L'accord des parties provoque ainsi la rupture du contrat, alors que la transaction règle les conséquences d'une rupture déjà décidée. Dans la rupture amiable, les parties décident toutes les deux de mettre un terme au contrat alors que la transaction fait suite à la décision de l'une des deux parties de rompre le contrat de travail.

Contrairement à la transaction, qui ne peut être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive, l'accord négocié suppose au contraire, pour être valable, qu'il n'ait pas été mis fin au préalable au contrat de travail par une démission ou un licenciement. [Voir jugement du Tribunal du Travail du 7 octobre 2010 D.A. c/ SAM B.J.S qui a jugé que](#) : "Attendu comme il a été dit, que l'accord en date du 22 décembre 2006 s'analyse en une transaction postérieure au licenciement, si bien que, contrairement à un cas de rupture négociée pré-licenciement, l'existence du licenciement demeure en son principe".

• La transaction nécessite un litige, l'intention des parties d'y mettre fin ainsi que des concessions réciproques, ce qui ne se retrouve pas dans l'accord amiable. [Voir en ce sens un jugement du Tribunal du Travail rendu le 8 mai 2003 dans une affaire opposant P.G. à la SAM M.F.](#) Dans ce cas d'espèce, le Tribunal qui avait constaté que la salariée opérait une confusion manifeste entre les notions de départ négocié et de transaction a jugé que : "L'existence de concessions appréciables est une condition de validité de la transaction et non de l'accord de rupture amiable..."

• La rupture d'un commun accord, à défaut de constituer une transaction destinée à mettre fin par des concessions réciproques à toutes contestations nées ou à naître résultant de la rupture définitive du contrat de travail, permet ainsi à un salarié de pouvoir réclamer devant le Tribunal du Travail paiement à son employeur, soit de rappel de salaires correspondants à la période antérieure soit d'indemnités. Ainsi, la rupture d'un commun accord, qui met seulement

fin au contrat, ne prive pas le salarié des droits nés de l'exécution de son contrat de travail, peu importe les termes de l'accord.

Ce n'est pas le cas de la transaction qui, si elle est valable, a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elle ne peut être remise en cause (sauf dans des cas particuliers que nous allons voir). Son contenu s'impose aux parties et elle vaut renonciation à tous droits, actions et prétentions relativement au différend qui y a donné lieu.

La rupture amiable, qui n'est soumise à aucune forme précise et n'entraîne aucun respect de procédure de quelque nature que ce soit, est en pratique licite dès lors que :

- Elle a été conclue librement, le consentement du salarié étant exempté de vices tels que l'erreur, la violence ou le dol ;
- Elle a satisfait aux trois conditions de validité énoncées par [l'article 963 du Code Civil](#), à savoir la capacité de contracter, un objet certain qui forme la nature de l'engagement et une cause licite dans l'obligation.

Les règles de droit commun des contrats devant recevoir application, il appartient à la partie qui se prévaut de la non validité de l'accord amiable de rupture, d'établir l'existence de la cause de nullité qu'elle invoque.

Les tribunaux distinguent bien les deux notions de transaction et de rupture d'un commun accord et ils ne sont pas liés par la qualification juridique donnée par les parties à leur accord. Ils doivent rechercher la véritable nature de l'acte. Ainsi, on peut imaginer qu'une convention dénommée "rupture amiable" puisse être qualifiée de "transaction" et vice versa.

Enfin, la rupture d'un commun accord ne donne pas droit au chômage. Ce n'est pas le cas d'un licenciement et de la transaction qui y fait suite.

### ❖ Distinction entre le reçu pour solde de tout compte et la transaction :

La transaction ne doit pas non plus être confondue avec le reçu pour solde de tout compte car ils sont très différents.

La signature du reçu pour solde de tout compte, qui est remis par le salarié à l'employeur [conformément à l'article 7 de la loi n° 638](#), suite à la délivrance par ce dernier du solde de tout compte, lors de la résiliation ou de l'expiration du contrat de travail, constate le montant des sommes perçues et ne règle pas un litige, de même qu'il ne comporte pas l'intention des parties d'y mettre fin, ni des concessions réciproques comme pour la transaction.

Le reçu pour solde de tout compte n'est pas un contrat mais un acte juridique unilatéral qui, pour être valable, doit respecter certaines conditions fixées par l'article 7 de ladite loi et par les tribunaux (voir notamment note juridique du MBN n° 55).

La transaction a l'autorité de la chose jugée mais pas le reçu pour solde de tout compte qui peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La forclusion ne s'applique qu'à ce que le salarié a acquis au moment de son solde de tout compte. Par contre, la signature du reçu pour solde de tout compte ne peut valoir renonciation du salarié au droit de contester le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail. Seule une transaction, si elle est conforme sur la forme et sur le fond aux dispositions du Code Civil, signée après la rupture du contrat et comportant des concessions réciproques peut l'empêcher d'agir.

### ⇒ Quelles sont les conditions de validité d'une transaction ?

Il y a des conditions de fond et des conditions de forme.

#### ↳ Quelles sont les conditions de fond ?

Les parties doivent absolument avoir la possibilité de s'engager et donc la capacité et le pouvoir de transiger et, par ailleurs, la transaction suppose l'existence d'un consentement non vicié ([article 964 du Code Civil](#))

Avant de s'engager dans une transaction et de signer ce document, les parties doivent avoir :

#### • La capacité de transiger :

[Conformément à l'article 1884 du Code Civil](#) : "Pour transiger, il faut avoir la capacité de disposer des objets compris dans la transaction."

Ainsi, les employeurs et les salariés doivent être capables de contracter.

[Conformément à l'article 978 du Code Civil](#) : "Toute personne peut contracter, si elle n'est pas déclarée incapable par la loi" et [conformément à l'article 979 du Code Civil](#) : "Les personnes incapables de contracter sont :

\* 1° les mineurs ;

Par contre, le mineur émancipé, qui est capable comme un majeur de tous les actes de la vie civile, peut conclure valablement une transaction [conformément à l'article 410 du Code Civil](#).

\* 2° les majeurs en tutelle ;

Pour le majeur en curatelle, [l'article 410-32 du Code Civil prévoit que](#) : "Sans l'assistance de son curateur, le majeur ne peut faire aucun acte qui, sous le régime de la tutelle des majeurs, requerrait une autorisation du conseil de famille..."

"Si le curateur refuse son assistance, le majeur peut demander au juge tutélaire l'autorisation d'agir. Cette autorisation ne peut lui être accordée qu'après audition du curateur ou celui-ci dûment convoqué."

\* 3° tous ceux à qui la loi interdit certains contrats."

⇒ [Quant aux salariés protégés](#), ils peuvent transiger à condition qu'ils ne renoncent pas aux dispositions d'ordre public visant à protéger leur mandat. [Voir en ce sens le jugement du Tribunal de Première Instance, du 21 septembre 2010, A.P. c/ Société C](#). En l'espèce, un salarié licencié a conclu une transaction après avoir renoncé à son mandat. Le tribunal, qui a confirmé un jugement du Tribunal du Travail, a considéré que la transaction était nulle.

[Par ailleurs, le Tribunal du Travail, dans un jugement du 4 décembre 2008, P.C. c/ C., a rappelé que](#) : "Aux termes du jugement du 25 janvier 2007, la présente juridiction avait rappelé qu'une transaction conclue entre un employeur et un salarié protégé, lorsque le licenciement de l'intéressé n'a pas été autorisé par la commission administrative compétente et se trouve donc lui-même entaché de nullité, est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public." Le tribunal a donc déclaré la transaction nulle et le salarié a dû restituer une somme de 61 000 € versée par l'employeur à titre d'indemnité transactionnelle.

### • Le pouvoir de transiger :

Le salarié lui-même ou son tuteur peuvent transiger. Quant à l'employeur, il paraît logique que la personne qui a capacité pour mener les discussions et finir la transaction soit la même que celle qui rompt le contrat de travail du salarié. C'est la personne qui a le pouvoir de contracter pour le compte de la société. Cette personne peut donner mandat.

### • Le consentement :

Pour que la transaction soit valable, il ne doit y avoir aucun vice du consentement, c'est-à-dire ni violence, ni erreur, ni dol, venant entacher la conclusion de la transaction. Ainsi, en application de l'article 964 du Code Civil : *"Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur, s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol."*

La définition du dol est donnée par l'article 971 du Code Civil qui dispose que : *"Le dol est une cause de nullité de la convention, lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé."*

Par "manœuvres", il faut comprendre toute une série d'artifices tels que des faux témoignages de salariés ou par exemple de fausses plaintes de clients... destinés à faire signer l'autre partie.

La violence est une autre circonstance qui peut entraîner un vice du consentement. Celle-ci pourra notamment résulter de contraintes. L'article 967 du Code Civil dispose que : *"Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent."*

Une transaction ne peut être valable qu'en cas de consentement donné librement et en pleine connaissance de cause. À ce titre, le Tribunal du Travail s'est prononcé le 28 septembre 2000, M.P. c/ SNC C., et a jugé que le consentement de la salariée n'avait pas été donné librement mais extorqué par l'employeur sous la pression morale exercée par lui. Dans ce cas d'espèce, la salariée prétendait que la transaction intervenue entre les parties était affectée d'un vice du consentement puisqu'elle n'avait accepté de signer le procès-verbal qui lui avait été soumis que sous la menace "d'aller en prison".

Le Tribunal du Travail a jugé que : *"...les pièces versées aux débats établissent incontestablement que le consentement de M.P. n'a pas été librement donné, mais extorqué par son employeur, sous la pression morale exercée par celui-ci;*

*Il résulte en effet du témoignage fourni par le représentant de la SNC C., en la personne de son chef comptable M.K. que, M.P. n'a "accepté l'accord qui lui avait été proposé qu'après que lui aient été énumérées les peines possibles dans une telle affaire dans la loi monégasque";*

*L'énoncé des peines, notamment d'emprisonnement (d'un à cinq ans) réprimant en droit pénal le délit de faux en écriture privée et usage de faux a ainsi manifestement déterminé le consentement de M.P., laquelle se trouvait précisément à cette période, au vu des pièces médicales et des attestations versées aux débats, dans un état de fragilité psychologique consécutif aux brimades constantes dont elle était l'objet de M.K., son supérieur hiérarchique direct;*

*En conséquence, le Tribunal a constaté la rescision de l'accord transactionnel conclu entre les parties."*

Par ailleurs, le 3 mars 2005, le Tribunal du Travail s'est également prononcé sur ce point dans une affaire opposant F.D. à la SCS B.

Dans ce cas d'espèce, le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, en qualité de Directeur international du développement, le 1<sup>er</sup> avril 2001, a été licencié le 4 décembre 2001. En novembre 2002, le salarié a saisi le tribunal du travail afin d'obtenir, à défaut de conciliation, la condamnation, avec exécution provisoire, de la SCS B., à lui payer 3300 € à titre d'indemnité de licenciement et 90 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le 4 décembre 2001, la SCS B. avait soumis le salarié à une convention écrite, aux termes de laquelle il reconnaissait être intégralement rempli de ses droits et renonçait à tout recours contre son employeur. Le salarié a soutenu en premier lieu que la convention était nulle en la forme... et qu'elle était nulle dans la mesure notamment où il l'avait signée sous la pression de l'employeur. Il évoquait à ce titre, l'existence d'une contrainte. Le Tribunal du Travail a jugé qu'il lui incombait de démontrer l'existence du vice du consentement, ce qu'il n'a pas pu faire car le Tribunal du Travail a jugé qu'un message de l'employeur mentionnant la volonté du salarié de quitter l'entreprise ne saurait suffire seul à démontrer l'existence de pressions et que le salarié n'apportait aucun autre élément de fait.

Dans le domaine des vices du consentement, la transaction obéit à quelques règles particulières. En effet, l'article 1891 alinéa 2 du Code Civil prévoit que : *"Les transactions... ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit ni pour cause de lésion."*

Cet article réduit le domaine de l'erreur en éliminant l'erreur de droit et la lésion comme cause de nullité de la transaction. Ainsi, l'erreur de droit est sans effet sur la validité de la transaction. Par erreur de droit, il faut comprendre une méprise portant sur l'existence ou sur la portée d'une norme ou sur la qualification juridique d'un fait ou d'un acte. L'exclusion de l'erreur de droit s'explique car la transaction vise précisément à échapper à la vérification juridictionnelle des prétentions des parties au profit d'un règlement conventionnel.

Par contre, l'article 1892 du Code Civil prévoit que : *"Néanmoins, une transaction peut être rescindée lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation."* Ces deux cas limitatifs d'erreur visent à préserver la finalité processuelle de la transaction en ce qu'elles sont toutes deux relatives à l'existence du litige.

Par ailleurs, conformément à l'article 1897 du Code Civil : *"L'erreur de calcul dans une transaction doit être réparée."*

L'erreur prend ainsi une forme particulière dans le cadre de la transaction. Elle s'est adaptée à sa singularité et à sa finalité processuelle.

Comme nous l'avons vu, la transaction est valable en l'absence de vice du consentement, mais ce n'est pas la seule condition, elle doit réunir encore trois conditions : une situation litigieuse entre les parties, l'intention d'y mettre fin et des concessions réciproques consenties par chacune d'elles.

### • L'existence d'un litige :

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 1883 du Code Civil dispose que : *"La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître."*

Par "contestation née", il faut entendre un litige existant, réel et dont les parties sont censées connaître l'importance. Par "contesta-

tion à naître”, il peut s’agir pour les parties de prévenir une contestation susceptible de naître de la rupture du contrat.

La transaction a pour but de régler un véritable différend.

**Exemple :** Une salariée licenciée pour faute grave de son emploi d’assistante commerciale après 10 ans de service qui soutient que son licenciement est dépourvu de motif valable et que, d’autre part, la rupture de son contrat revêtait un caractère manifestement abusif, qui attrait son employeur devant le Tribunal du Travail pour obtenir paiement de l’indemnité de licenciement et de dommages et intérêts et qui signe ensuite une transaction en cours d’instance, témoigne bien du fait qu’il existe un litige, une situation contentieuse et une contestation réelle dont les parties en connaissent l’importance. Il y a bien un désaccord entre les parties. L’une estimant que le motif du licenciement est valable et grave et l’autre non valable et abusif.

Le juge vérifie l’existence d’un litige, car par définition la transaction a été conclue pour régler ce litige. A défaut, elle est sans cause.

Le Tribunal du Travail a eu l’occasion de se prononcer le 3 avril 2008, dans une affaire C.C. c/ SNC B. sur l’existence d’un différend. Dans ce cas d’espèce, le salarié, embauché en qualité d’Attaché de direction le 1<sup>er</sup> août 1984, a été licencié pour faute grave le 9 août 2004. Il a attrait son employeur devant le Tribunal du Travail car il estimait que le licenciement était dépourvu de motif valable et avait un caractère manifestement abusif. Selon l’employeur, une transaction avait été signée le 12 août 2004, sous la médiation de l’Inspection du Travail, et avait l’autorité de la chose jugée. Le Tribunal a recherché l’existence d’un accord transactionnel et a relevé que : “En l’espèce, si le document que C.C. a signé constitue certes un commencement de preuve par écrit, en ce qu’il rend vraisemblable la transaction alléguée, il est toutefois nécessaire pour que celle-ci soit complètement prouvée que la SNC B. établisse en outre, par des témoignages ou des présomptions judiciaires, la réunion de trois conditions suivantes :

- Une situation litigieuse entre les parties
- L’intention d’y mettre fin
- Des concessions réciproques consenties par chacune d’elles.

Dès lors qu’il résulte de la lettre adressée le 7 février 2005 par Madame P., Inspecteur du Travail, à Monsieur B. que la remise par l’employeur à C.C. de la lettre de licenciement modifiée et du chèque de 27 263 € faisait suite, non seulement à la notification à l’intéressé le 9 août 2004 de son licenciement pour faute grave, mais aussi et surtout à la “réclamation” formulée par ce dernier le même jour auprès des services de l’inspection du travail, l’existence d’un différend opposant l’employeur à son salarié est en l’espèce matériellement démontrée...”

En l’absence de contestation, la transaction est nulle pour défaut de cause ou d’objet. Il en serait notamment ainsi si la contestation a déjà fait l’objet d’un jugement définitif. Ainsi, l’alinéa 1<sup>er</sup> de l’article 1895 du Code Civil dispose que : “La transaction sur un procès terminé par un jugement passé en force de chose jugée, dont les parties ou l’une d’elles n’avaient point connaissance, est nulle”, mais par contre, comme le prévoit l’alinéa 2 dudit article 1895 du Code Civil : “Si le jugement ignoré des parties était susceptible d’appel, la transaction serait valable” donc, tant qu’il existe une situation litigieuse, la transaction est possible.

### • L’intention d’y mettre fin :

Par la transaction, les parties entendent mettre fin au litige et c’est pour cela qu’elles se rapprochent et, après discussions et conces-

sions mutuelles, déclarent mettre fin à leur différend pour éviter ainsi un contentieux judiciaire.

### • L’existence de concessions réciproques :

#### → La nécessité des concessions :

La transaction est un contrat par lequel les parties mettent fin à une contestation en consentant des concessions réciproques. Cette notion a été admise par les tribunaux qui ont notamment jugé le 3 mars 2005, dans une affaire opposant F.D. c/ SNC B., que “... pour être qualifiée de transaction au sens de l’article 1883 et suivants du Code Civil, lesquels la définissent comme un contrat synallagmatique, une convention doit contenir des concessions réciproques”.

De même, le Tribunal du Travail a jugé, le 3 avril 2008, dans une affaire opposant C.C. à la SNC B., que : “Pour qu’il y ait transaction il faut que se trouve réunie la triple condition du litige, de l’intention d’y mettre fin et des concessions réciproques”. “La transaction se définit comme un contrat écrit par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître par des concessions réciproques effectives et appréciables au jour de sa conclusion.”

Par “concessions”, il faut entendre la renonciation à un droit, la renonciation à des prétentions ou bien encore la renonciation à des actions. Il s’agit de l’élément le plus fondamental et le plus caractéristique de la transaction. C’est le moyen nécessaire pour parvenir à une transaction.

Ces concessions réciproques sont issues du processus de conciliation entre les parties, pour être ensuite formalisées (c’est l’intérêt des parties) dans la transaction. Pour les tribunaux, c’est un élément essentiel de la transaction. Le juge peut juger qu’il n’y a pas du tout de concession, mais aussi qu’elles sont dérisoires, ce qui est équivalent à une absence de concession.

Le contenu des concessions relève de la liberté contractuelle. Elles peuvent être d’une grande diversité et elles doivent être réciproques comme nous le verrons. Cette exigence a été posée et précisée par les tribunaux.

Quant aux renonciations que peuvent faire les parties dans le cadre des concessions, et notamment le salarié, il a été jugé par le Tribunal du Travail le 3 mai 2005, dans une affaire F.D. c/ SCS B., que : “... Si aux termes de l’article 14 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, les parties ne peuvent renoncer par anticipation à leur droit éventuel à des dommages et intérêts prévus aux articles 11 et 13, les mots “par anticipation” signifient nécessairement “avant la naissance du droit à des dommages et intérêts”. Dans la mesure où ce droit à des dommages et intérêts naît de la rupture abusive du contrat, le salarié peut y renoncer valablement dès que cette rupture est consommée.

En l’espèce, la renonciation ne saurait être qualifiée d’anticipée dans la mesure où elle est intervenue après la réception de la lettre de licenciement, laquelle est visée dans l’acte. De plus, contrairement à ce que soutient F.D. (le salarié) aucune règle n’interdit à un salarié de renoncer à ses droits avant d’avoir reçu les indemnités auxquelles il peut prétendre en cas de rupture du contrat de travail.”

Le Tribunal du Travail a relevé que le salarié connaissait son licenciement et savait qu’il était, dès la signature de la convention, dispensé d’exécuter la prestation de travail.

Par ailleurs, on ne peut pas renoncer à un droit d'ordre public. Le Tribunal du Travail s'est prononcé notamment pour rappeler tout d'abord que le licenciement des salariés protégés par [l'article 16 de la loi n° 459 \(délégués du personnel\)](#) qui n'aurait pas été autorisé par la commission administrative compétente serait entachée de nullité (c'est notamment le cas du [jugement rendu le 4 décembre 2008 dans une affaire opposant A.P. à C. où il a rappelé que](#) : "Aux termes du jugement du 25 janvier 2007, la présente juridiction avait rappelé qu'une transaction conclue entre un employeur et un salarié protégé, lorsque le licenciement de l'intéressé n'a pas été autorisé par la commission administrative compétente et se trouve donc lui-même entaché de nullité, est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public.

Il s'ensuit que la transaction signée par les parties doit également être déclarée nulle, sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur les conditions qui avaient été posées par A.P. en vue de sa conclusion, alors que ce dernier doit restituer la somme de 61 000 € qui lui a été versée par la C. en exécution dudit contrat...")

[Le Tribunal du Travail avait jugé le 25 janvier 2007 dans une affaire opposant A.P. à la SAM B. que](#) : "En application des dispositions des articles 6 et 1236 du Code Civil, les parties ne peuvent en effet valablement transiger ni sur les matières qui touchent à l'ordre public, ni sur les droits se trouvant hors du commerce et revêtant par suite un caractère indisponible.

Une transaction entre employeur et salarié ne saurait par suite en aucun cas couvrir la nullité absolue d'ordre public résultant de l'illégalité de son objet ou de sa cause, telle que celle qui affecte le licenciement d'un salarié protégé intervenu sans l'autorisation préalable de la commission prévue par l'article 16 de la loi n° 459."

Il est indispensable, pour que la transaction soit valable, que les parties abandonnent une part de leurs prétentions. Par exemple, l'employeur qui ne voulait pas verser au salarié d'indemnité de congédiement ni de préavis en invoquant une faute grave, doit s'engager dans la transaction à verser des indemnités au salarié. Le salarié qui souhaitait percevoir des dommages et intérêts pour licenciement abusif doit accepter de réduire ses prétentions.

### → Contrôle de la réalité des concessions par le juge :

En cas de contentieux, il appartient au juge du fond d'apprécier la réalité des concessions réciproques.

Le juge peut estimer qu'il n'y a pas de concessions réciproques et donc que la transaction est nulle.

Il a notamment jugé :

– [Le 3 mars 2005, dans le cadre d'une affaire opposant F.D. à SCS B., qu'il y avait absence de concession effective de la part de l'employeur et que donc l'accord ne saurait avoir les effets d'une transaction.](#) Dans ce cas d'espèce, le salarié prétendait notamment que la société aurait fait pression sur lui pour le faire renoncer par avance à toute action contre elle et il avait fait valoir que le document qu'il avait signé était nul, faute (notamment) de concessions de la part de l'employeur. [Le Tribunal du Travail a jugé que](#) : "En l'espèce, le paiement du salaire dû pour la période de préavis était prévu aux termes normaux, à la seule exception du salaire du premier mois lequel devait être payé d'avance, et l'employeur n'a pas délié le salarié des obligations résultant du contrat de travail, sauf en ce qui concerne l'exécution du travail lui-même. Or, s'agissant des postes de direction comportant un haut niveau de responsabilités, il est habituel de dispenser les salariés licenciés de l'exécution de leur

prestation de travail dans le délai de préavis. En outre, en l'espèce compte tenu des fonctions occupées par F.D., consistant à développer les ventes des clients de la société... l'employeur pouvait à juste titre considérer comme contre-productif de confier à un salarié sur le départ des tâches en contact étroit avec sa clientèle et consistant à recueillir des informations sur les marchés à prospecter et à élaborer des stratégies commerciales."

Le Tribunal du Travail a considéré que l'employeur n'avait pas fait de concession en se contentant de dispenser son salarié de l'exécution du préavis. Il a, en conséquence, annulé les effets de la transaction.

– [Par ailleurs, le 3 avril 2008, dans une affaire opposant C.C. à la SNC B., il a jugé que c'était le salarié qui n'avait pas fait de concession](#) : "Aucun des éléments produits aux débats par l'employeur ne s'avère, en tout état de cause, de nature à établir que C.C. (le salarié) qui affirme (sans avoir été utilement contredit sur ce point) avoir contesté lors de sa saisine des services de l'Inspection du Travail, le principe même de son licenciement qu'il considérait comme illégitime et abusif, aurait renoncé en contrepartie du versement de la somme de 27 263 € susvisée à réclamer à son employeur le paiement de l'indemnité de licenciement et l'allocation de dommages et intérêts."

Pour vérifier la réalité des concessions, le juge compare le plus souvent le contenu de la transaction et les prétentions initiales des parties, pour en déduire l'existence ou non de sacrifices.

Le Tribunal du Travail examine la transaction dans toutes ses parties, comme en témoigne [le jugement opposant M.G. à la SAM H.M. rendu le 16 mai 2013](#), et il s'attache à l'existence et à la réalité des concessions réciproques.

Pour cela, il peut même examiner la qualification des faits invoqués à l'appui de la décision de licenciement.

[Le 4 décembre 2008, le Tribunal du Travail, dans un jugement opposant C.A. à la Société V.F.C., un salarié est licencié pour cause d'incompatibilité d'humeur. Le Tribunal du Travail a jugé que](#) : "l'incompatibilité d'humeur ne constitue pas à elle seule un motif valable de licenciement au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 et que, dès lors, en s'abstenant d'invoquer, sous couvert d'incompatibilité d'humeur, des faits objectifs imputables au salarié de nature à nuire au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur ne peut soutenir qu'il aurait énoncé un motif de licenciement susceptible d'être jugé valable.

Il s'en suit, qu'au jour de la transaction, l'employeur n'a pas invoqué un motif de rupture du contrat de travail susceptible de le dispenser de l'indemnité de licenciement. En conséquence, en allouant au salarié une somme inférieure au montant de l'indemnité de préavis et de congés payés afférents ainsi que l'indemnité de licenciement, cet employeur n'a pas consenti de concessions dans le cadre de la transaction litigieuse, de telle sorte que celle-ci ne peut être considérée comme valable..."

Ainsi donc, il faut retenir de ce jugement que le juge qui est saisi d'une demande d'annulation d'une transaction peut toutefois examiner la qualification des faits invoqués à l'appui de la décision de licenciement pour déterminer l'existence et la réalité de concessions réciproques.

Le juge peut donc restituer, le cas échéant, leur véritable qualification juridique aux faits invoqués.

Ainsi, dans ce cas de figure, l'incompatibilité d'humeur reprochée au salarié ne constitue pas un motif valable de licenciement et il n'y a pas de concession de la part de l'employeur qui a cru à tort que les motifs à l'origine de la rupture pouvaient recevoir la qualification de motif valable et avaient donc vocation à priver le salarié de l'indemnité de licenciement.

Il n'y aurait pas eu nullité de la transaction s'il avait accordé au salarié, à titre transactionnel, des indemnités d'un montant supérieur au montant de l'indemnité de licenciement, du préavis et des congés payés afférents.

### • Époque de la signature de la transaction :

Les tribunaux ont jugé que la transaction ne peut être conclue valablement qu'après la rupture définitive du contrat de travail, le salarié ne devant plus être sous la subordination de l'employeur ou celle-ci devant être suffisamment amoindrie (exemple : en cas de dispense de préavis).

À ce titre, [le Tribunal du Travail, en audience du 8 mai 2003, dans l'affaire opposant P.G. à la SAM M.F., a déclaré que](#) : "Contrairement à la transaction qui ne peut être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive..."

[Le Tribunal du Travail s'est prononcé dans un jugement opposant D.A. à la SAM B.J.S. le 7 octobre 2010, en déclarant](#) : "Attendu comme il a été dit, que l'accord en date du 22 décembre 2006 s'analyse en une transaction postérieure au licenciement, si bien que, contrairement à un cas de rupture négociée pré-licenciement, l'existence du licenciement demeure en son principe."

Par contre, aucun délai n'est déterminé entre la décision de licenciement et la transaction. [La Cour de révision, le 3 octobre 2002, dans une affaire opposant M.P. à la SNC C. a jugé que](#) : "Attendu que M.P. fait encore grief au jugement d'appel d'avoir considéré la transaction comme un mode de rupture du contrat de travail en ce qu'elle est intervenue le même jour que la décision de licenciement et qu'ainsi le jugement a violé les articles 6 et suivants de la loi du 16 mars 1963 et 16 de la loi du 19 juillet 1947; Mais attendu que ces textes ne comportent pas l'exigence d'un délai déterminé séparant la décision de licenciement d'une transaction sur le paiement des indemnités."

Pour autant, il nous semble préférable, afin d'éviter toute contestation, de signer la transaction après la remise au salarié des différents éléments du solde de tout compte et de son certificat de travail, dans lequel il sera précisé qu'il se trouve libre de tout engagement.

### ↳ Quelles sont les conditions de forme de la transaction ?

#### • Doit-elle être écrite ?

[Conformément à l'article 1883 alinéa 2 du Code Civil traitant de la transaction](#), il est spécifié que c'est un contrat qui doit être rédigé par écrit.

Toutefois, les juges ne considèrent pas l'écrit comme une condition de validité de la transaction, mais juste comme un moyen de preuve.

À ce titre, [le Tribunal du Travail, le 3 avril 2008, dans une affaire opposant C.C. à la SNC B. a jugé que](#) : "Si le contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître, doit conformément au deuxième alinéa de l'article

1883 du Code Civil "être rédigé par écrit", l'exigence d'un écrit ne conditionne cependant pas la validité de la transaction, dont l'existence peut ainsi être établie selon les modes de preuve prévus en matière de contrats par les articles 1188 et suivants du Code Civil..."

Toutefois, considérant l'importance d'un tel acte et les éléments qui en conditionnent sa validité, notamment les concessions réciproques qui doivent apparaître distinctement, nous vous conseillons vivement de rédiger un écrit en bonne et due forme.

#### • Doit-il y avoir un nombre d'exemplaires précis ?

Quand il y a un écrit, [conformément à l'article 1172 du Code Civil](#) "Les actes sous seing privés qui contiennent des conventions synallagmatiques, ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct... chaque original doit contenir la mention du nombre des originaux qui ont été faits.

Néanmoins, le défaut de mention que les originaux ont été faits, doubles, triples, etc., ne peut être opposé par celui qui a exécuté de sa part la convention portée dans l'acte."

#### • La mention "bon pour accord transactionnel" et la signature de l'acte sont-ils nécessaires ?

[Le Tribunal du Travail a rendu un jugement le 3 mars 2005 dans une affaire opposant F.D. à la SCS B. qui est intéressant car il se prononce sur la forme de la transaction et plus particulièrement sur les mentions à y apposer.](#) Dans ce cas d'espèce, le salarié soutenait que la convention était nulle en la forme dans la mesure où elle ne contenait pas d'exposé des motifs, elle ne comportait que sa propre signature et non celle de l'employeur et où il n'aurait pas écrit de sa main "bon pour accord transactionnel".

[Le Tribunal du Travail a jugé que](#) : "Cependant les arguments ne reposent sur aucun fondement juridique, aucune règle légale n'imposant aux parties de dissenter sur les motifs de leur convention ou d'imposer une quelconque formule traduisant leur acceptation des termes de l'accord, laquelle résulte suffisamment de la signature de l'acte."

Dans ce cas d'espèce, le Tribunal a reconnu que l'exécution de la transaction par l'employeur, ce que ne contestait pas le salarié, suffisait à démontrer l'acceptation par la société, de l'accord, dont elle avait rédigé les termes, et donc à démontrer l'effectivité de l'accord entre les deux parties.

### ⇒ Mais quels sont les effets de la transaction ?

#### → À l'égard des parties et des tiers :

##### ❖ Le caractère absolu de la transaction :

– Le principe de l'autorité de la chose jugée :

[Conformément à l'article 1891 du Code Civil](#) : "Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort."

[Le Tribunal du Travail a notamment jugé le 16 mai 2013 dans une affaire opposant M.G. à la SAM H.M. que](#) : "L'existence d'une transaction constitue dès lors une fin de non-recevoir à l'exercice ultérieur de toute action en justice concernant le différend qui y a donné lieu et s'y trouve compris."

La fin de non-recevoir attribuée à la transaction signifie qu'elle ne peut plus être remise en cause.

Bien que différente du jugement d'un point de vue conceptuel, la transaction s'en rapproche d'un point de vue empirique.

L'article 1891 du Code Civil confère expressément à la transaction l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Or, l'autorité de la chose jugée est bien l'un des effets caractéristiques du jugement.

Conformément à l'article 1883 du Code Civil, la transaction est un contrat, dont l'article 1891 lui confère l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Aussi, les effets que la transaction produit sont à la fois contractuels et processuels. La transaction n'est donc pas un contrat comme les autres. C'est un contrat spécial du fait de sa finalité processuelle qui est de mettre fin au litige qui oppose les parties.

- L'article 1891 joue un rôle essentiel dans le régime de la transaction, en assurant le passage de l'autorité contractuelle à l'autorité processuelle. Il permet ainsi à la transaction de s'immiscer dans l'ordre judiciaire. Pour autant, elle n'en perd pas sa nature contractuelle.

- La transaction produit, dans l'ordre judiciaire, un effet extinctif comparable à celui du jugement passé en force de chose jugée. Cet effet extinctif empêche les parties de saisir ultérieurement un juge du litige qui a fait l'objet de la transaction. Les parties n'ont plus de droit d'action.

Le juge quant à lui doit se dessaisir de l'affaire s'il a connaissance de la transaction. Il est tenu de déclarer irrecevable toute demande identique à celle qui a fait l'objet de la transaction. Ainsi, la transaction éteint le droit d'action des parties et cet effet extinctif s'impose au juge.

L'extinction du droit d'agir des parties n'est qu'une conséquence de la disparition du litige car, par la transaction, les parties ont entendu faire disparaître le litige. La disparition du litige procède naturellement de l'abandon par les parties de leurs prétentions initiales antagonistes car, s'il n'y a plus de prétentions juridiques opposées, il n'y a plus de litige. La disparition du litige entraîne l'extinction du droit d'action, mais également de façon corrélatrice, l'extinction de l'instance et le dessaisissement du juge (transaction en cours d'instance).

La partie qui souhaiterait aller au tribunal, pour faire quand même juger le litige, se verrait opposer par son adversaire une exception de transaction qui aurait pour effet de rendre sa demande irrecevable. L'exception de transaction est soumise aux mêmes conditions et caractères que l'exception de chose jugée et elles produisent toutes deux le même effet (en tant que fin de non-recevoir, elles rendent irrecevable la nouvelle demande en justice).

Une transaction a pour conséquence de rendre une demande ultérieure irrecevable par défaut du droit d'agir.

Mais il ressort des dispositions du Code Civil que l'effet extinctif de la transaction est limité, à l'instar de l'autorité de la chose jugée, à l'objet de la transaction et aux parties à la transaction.

– Quelles sont les limites au principe de l'autorité de la chose jugée ?

- **La relativité quant à l'objet :**

L'effet extinctif de la transaction est tout d'abord limité à l'objet de cette dernière.

En effet, selon l'article 1887 du Code Civil : "Les transactions se renferment dans leur objet, la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu."

Dans le même sens, l'article 1888 du Code Civil énonce que : "Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé."

L'effet extinctif est donc limité aux seuls droits litigieux sur lesquels les parties ont transigé. Seul l'objet de la transaction devient immuable et intangible à l'instar d'une décision de justice rendue en dernier ressort.

L'effet extinctif de la transaction est limité au seul litige, objet de la transaction, afin de maintenir le droit fondamental à l'action en justice pour tout ce qui n'a pas été compris dans l'accord. Il est donc essentiel de bien délimiter l'objet de la transaction. Ce sont les parties, et elles seules, qui définissent l'objet de la transaction et qui, ce faisant, délimitent la portée de son effet extinctif.

Toute action judiciaire portant sur un élément non envisagé lors de la transaction reste donc recevable.

**Exemple :** Le Tribunal du Travail s'est prononcé en la matière, le 16 mai 2013, dans une affaire opposant M.G. à la SAM H.M.

Dans ce cas d'espèce, un salarié avait été employé par un hôtel, suivant tout d'abord plusieurs contrats à durée déterminée, pour la période du 21 avril 2008 au 30 septembre 2009, puis du 2 novembre 2009 au 30 avril 2010 et enfin suivant contrat à durée indéterminée à compter du 2 mars 2010 avec effet au 2 novembre 2009, en qualité de commis de restauration.

Ce salarié a attiré la société devant le Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 200 000 €, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi, du fait d'avoir été jugé sur sa couleur de peau.

Pour sa part, la société a demandé au Tribunal de faire droit à son exception de transaction, de déclarer les prétentions adverses irrecevables et, à titre subsidiaire, de se déclarer incompétent à raison de la matière.

La société a expliqué qu'elle avait dans le courant du mois d'octobre 2010 notifié à M.G. son affectation au restaurant J.R. Alors que ce dernier n'a pas accepté le transfert, suite à un entretien préalable du 8 novembre 2010, le salarié s'est vu notifier son licenciement par lettre du 10 novembre 2010. Le salarié ayant contesté la rupture, en faisant état de l'incident survenu avec J.R. en 2008, les parties se seraient rapprochées et auraient conclu, le 10 décembre 2010, une transaction aux termes de laquelle la société a versé "à titre de règlement définitif et irrévocable de tous différends entre les parties" une indemnité transactionnelle et définitive de 4 400 €.

Aux termes de l'article 4 de ce protocole, M.G. aurait expressément accepté, en contrepartie du règlement de cette somme, de mettre fin à toute contestation résultant du contrat de travail et, plus généralement, à toute contestation future concernant son activité professionnelle.

Le salarié, par la suite, aurait par lettre du 13 janvier 2011 évoqué l'entretien du 16 décembre 2010 au cours duquel il n'a pas obtenu les excuses verbales de J.R. au sujet de la discrimination subie.

La société évoque le fait que la transaction signée en décembre 2010 ayant autorité de la chose jugée, la demande formée par le salarié serait manifestement irrecevable.

Le salarié, quant à lui, a évoqué l'article 1887 du Code Civil qui précise que les transactions se renferment dans leur objet pour prétendre à une portée restrictive de la transaction.

L'employeur prétend quant à lui que la transaction contient une formulation rédigée en termes généraux qui prime (qui empêche toute contestation). En outre, la société prétend que le salarié ne peut revendiquer un élément qui lui aurait été révélé postérieurement à la signature du protocole.

Le salarié prétend, quant à lui, que la transaction n'a pas été signée pour réparer le préjudice subi du fait de la discrimination dont il a été victime en 2008, au cours du premier contrat de travail, mais visait à mettre un terme au litige né du second contrat de travail, en raison du changement d'affectation infondé et présenté sans respecter un délai de prévenance.

Le Tribunal a tout d'abord bien défini la transaction comme étant : *"Un contrat écrit par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître par des concessions réciproques effectives et appréciables au jour de sa conclusion. Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort (article 1891 du Code Civil). Les transactions se renferment dans leur objet; la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu (article 1887 du Code Civil). Les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé (article 1888 du Code Civil).*

*L'existence d'une transaction constitue dès lors une fin de non-recevoir à l'exercice ultérieur de toute action en justice concernant le différend qui y a donné lieu et s'y trouve compris."*

Sur la forme de la transaction, le Tribunal notera que l'article 1<sup>er</sup> relatif à l'objet mentionne le prononcé du licenciement, sa contestation immédiate par M.G., notamment dans ses circonstances et conséquences, et précise que les parties se sont rapprochées afin de mettre fin à cette contestation et s'engagent réciproquement à respecter ce qui suit.

Le Tribunal en a jugé que : "Il s'évince de ce qui précède que les formulations générales appréciées à la lumière des expressions spéciales... l'objet de l'accord (mettre fin à cette contestation) ainsi que le rappel précis du différend, qui ne concerne que le licenciement et ses conséquences, permettent de considérer que les parties ont entendu transiger sur la question de l'exécution et de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 2 novembre 2009 ou de toute contestation future qui y serait liée, et ce d'autant que le montant de l'indemnité transactionnelle (4400 €) est sans rapport avec une concession qui aurait été consentie aussi bien quant aux suites du licenciement qu'à la réparation du préjudice moral résultant d'une discrimination raciale antérieure, laquelle constitue la raison du refus de changement d'affectation, aux dires

mêmes de la défenderesse et avait manifestement été évoquée avant la signature de la transaction.

*En conséquence, les demandes, objet du présent litige, qui portent sur la responsabilité de la SAM H.M. commettant (éventuel) du fait des agissements de son préposé (éventuel) J.R., ou sur l'exécution d'un contrat de travail à durée déterminée, distinct de celui à durée indéterminée qui a été rompu à l'initiative de l'employeur, ne doivent pas être déclarées irrecevables par application de l'article 1891 du Code Civil."*

### • La relativité quant aux parties :

L'effet extinctif de la transaction est également limité aux parties qui l'ont conclue. En ce sens, l'article 1890 du Code Civil énonce que : *"La transaction faite par l'un des intéressés ne lie point les autres intéressés et ne peut être opposée par eux."*

Ainsi, l'effet extinctif de la transaction n'est opposable qu'à ceux qui l'ont signée ou qui ont été régulièrement représentés lors de sa conclusion, en vertu d'un mandat.

La transaction ne peut éteindre le droit d'action des tiers ni leur imposer des obligations ou créer des droits en leur faveur.

En outre, l'article 1889 du Code Civil dispose que : *"Si celui qui avait transigé sur un droit qu'il avait de son chef, acquiert ensuite un droit semblable du chef d'une autre personne, il n'est point, quant au droit nouvellement acquis, lié par la transaction antérieure."*

### ❖ Le non-respect de la transaction :

– L'absence d'exécution des obligations :

La transaction ne met fin au litige que sous réserve de son exécution. Elle ne peut être opposée par l'une des parties que si celle-ci en a respecté les conditions.

Une partie à une transaction ne peut se prévaloir de cette dernière si elle n'a pas elle-même correctement exécuté les concessions réciproques auxquelles elle s'était engagée.

Si l'une des parties n'exécute pas ses obligations, l'autre partie aura le choix entre l'exécution forcée ou la résolution de la convention avec dommages et intérêts cité dans l'article 1039 du Code Civil qui dispose que : *"La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit; la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix, ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.*

*La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances."*

En application de l'article 1039 du Code Civil, le salarié demandeur peut solliciter du juge la résolution de la transaction pour manquement de l'employeur à ses obligations. Les deux parties se retrouvent dans la situation initiale et le salarié peut demander au juge de lui restituer ses droits primitifs.

Par ailleurs, l'employeur peut être condamné au versement de dommages et intérêts pour inexécution de la transaction qu'il a conclue avec le salarié. Cette solution trouve son fondement dans l'article 997 du Code Civil qui dispose que : *"Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur."*

Enfin, conformément à l'article 1886 du Code Civil : *"On peut ajouter à une transaction la stipulation d'une peine contre celui qui manquera de l'exécuter."* Les parties peuvent donc prévoir une clause pénale dans la transaction qui viendra fixer le montant forfaitaire des dommages et intérêts que la partie qui n'exécutera pas ses engagements devra payer à l'autre partie.

**Exemple :** Le Tribunal du Travail n'a pas suivi l'employeur qui prétendait que le salarié aurait failli à un de ses engagements prévus dans la transaction le 7 octobre 2010 dans une affaire opposant D.A. à la B.J.S. Dans ce cas d'espèce, D.A. qui était Directeur des opérations / Dirigeant responsable depuis 2003 au sein de la banque s'est vu notifier par lettre recommandée en date du 2 novembre 2006 la rupture de son contrat avec préavis de trois mois, dont il était dispensé de présence.

Le salarié soutenait que la banque n'exécutait pas ses obligations issues du protocole transactionnel. Il a attiré son employeur devant le Tribunal du Travail pour solliciter sa condamnation au paiement de dommages et intérêts.

À l'appui de ses demandes, le salarié faisait valoir : *"qu'aux termes du protocole transactionnel conclu, son contrat de travail demeurerait rompu après un respect du préavis de trois mois, soit le 2 février 2007, le salarié étant partiellement dispensé d'être présent dans les locaux. En outre, il avait été conclu que la banque lui verserait, en complément d'une indemnité légale lui revenant, une indemnité transactionnelle de 300 125 € en réparation de tous dommages et préjudices, sous forme de quatre versements... D.A. indiquait que si la banque avait bien procédé au premier versement, tel n'avait pas été le cas s'agissant des deux suivants, si bien qu'il se serait vu contraint de saisir la présente juridiction.*

*Il estimait que le protocole d'accord conclu entre les parties devait s'analyser en une transaction au sens des articles 1883 et suivants du Code Civil."*

La banque soutenait quant à elle que : *"Sa volonté de licencier D.A. était consécutive à son absence de volonté de collaboration, voire aux freins qu'il aurait présenté aux différents projets de développement..."*

Elle déclarait également que : *"Sans reconnaissance du bien-fondé de la contestation que D.A. avait formulé auprès d'elle à l'égard de son licenciement, elle avait effectivement régularisé un protocole d'accord dans un souci d'apaisement, prévoyant notamment une indemnité de 300 125 € dont elle devait s'acquitter en quatre versements.*

*Elle soutenait que postérieurement à la signature du protocole d'accord, elle avait découvert l'existence d'un site internet, créé en 2003, par son salarié, dans le cadre duquel, sous le nom de A. Consulting, il proposerait des prestations de services, essentiellement informatiques et techniques dans le domaine bancaire... Selon la défenderesse, le comportement de D.A. caractériserait un manquement à ses obligations sus-décrites, si bien que cette inexécution fautive du protocole d'accord permettrait à la défenderesse de se prévaloir valablement d'une exception d'inexécution."*

D.A. a développé quant à lui le fait que la société A. Consulting, de droit français, *"avait effectivement été créée en 2003 antérieurement à son embauche par la banque... et qu'elle était et se trouvait encore à ce jour gérée par son épouse... il ajoutait que son employeur était parfaitement au courant de ces éléments..."*

La société quant à elle faisait valoir : *"que le comportement qu'elle estimait inadapté de son salarié ayant conduit à la volonté de licenciement, trouverait son explication dans le développement en parallèle de son activité salariée, de son investissement dans la société A. Consulting."*

Le salarié soutenait que la banque *"n'avait pas honoré la dernière échéance de versement de sommes issues du protocole transactionnel..."*

Le Tribunal du Travail a retenu tout d'abord que l'accord signé le 22 décembre 2006 entre les parties avait bien la nature d'une transaction au sens des articles 1883 et suivants du Code Civil : *"En effet, les parties l'ont entendu ainsi indiquant notamment en page 3 "la présente transaction, ayant entre les parties l'autorité de la chose jugée, ne pourra être révoquée pour cause d'erreur de droit ni pour cause de lésion, conformément à l'article 1891 du Code Civil de la Principauté de Monaco, dont les parties déclarent avoir bien compris les termes."*

Par ailleurs, le Tribunal a jugé que : *"L'autorité de chose jugée attachée à la transaction ne fait pas obstacle, le cas échéant, au jeu de l'exception d'inexécution si l'une des parties venait à ne pas exécuter valablement une ou des obligations issues de la transaction."*

Le Tribunal reconnaît en premier lieu : *"S'agissant d'agissements, réels ou supposés, de D.A., pendant la relation de travail et en tout état de cause avant la signature du protocole transactionnel, que ceux-ci ne peuvent caractériser un manquement de D.A. aux engagements qu'il a souscrits dans le cadre de la transaction du 22 décembre 2006 ;*

*Que dès lors, les allégations de la banque, quant à une activité effective de D.A. au sein de la société A. Consulting jusqu'à son licenciement le 2 novembre 2006... sont inopérantes..."*

En second lieu, le Tribunal constate que s'agissant à proprement parler des obligations de D.A. issues de la transaction que : *"Ces éléments ne s'analysent pas en une obligation de non concurrence ou de non rétablissement qui viendrait interdire à D.A. d'exercer suite à la transaction une activité similaire à celle qui était la sienne au sein de la banque."*

Aussi, le Tribunal constate que le salarié n'a pas violé les dispositions de la transaction et qu'il y a donc lieu de faire droit à sa demande d'exécution par l'employeur de la transaction.

Le Tribunal du Travail le 3 décembre 2009 s'est également prononcé sur le non-respect des obligations contenues dans la transaction dans une affaire opposant O. GA. à la Fondation... et M.

Dans ce cas d'espèce, le salarié soutenait que la clause de confidentialité introduite dans un protocole transactionnel n'avait pas été respectée par l'employeur, ni la clause pénale.

L'employeur quant à lui avait soulevé l'incompétence du Tribunal du Travail en soutenant que le litige ne relevait pas des différends qui s'élèvent à l'occasion du contrat de travail, comme le prévoit la loi n° 446 sur le Tribunal du Travail, mais concernerait l'exécution d'une transaction, laquelle, dotée de l'autorité de la chose jugée, a mis un terme à toute contestation relative à la rupture du contrat de travail.

D'une part, le Tribunal du Travail a jugé que le salarié était bien fondé à soutenir que l'employeur avait manqué à l'obligation de confiden-

tialité qu'elle avait souscrite dans la transaction en divulguant les conditions du licenciement à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, il relève que : *"Selon les termes de la dernière stipulation de la transaction, les parties convenaient que celui qui n'exécuterait pas les engagements contractés serait tenu de payer à l'autre, à titre de pénalité et de dommages et intérêts, une somme égale à trois fois celle perçue par O. GA. au titre de l'indemnité transactionnelle..."*

À ce titre, le tribunal a jugé que l'employeur était particulièrement mal fondé à soutenir que le montant de la clause pénale était indéterminable faute de pouvoir calculer le montant de l'indemnité transactionnelle.

Il a jugé par ailleurs que : *"La somme prévue à titre de dommages et intérêts forfaitaires ou de pénalité est due du seul fait de la violation de l'obligation assortie d'une clause pénale, sans que le créancier soit tenu de justifier du préjudice causé par cette violation."*

Le tribunal a fait droit aux demandes du salarié.

### ⇒ **L'indemnité transactionnelle**

#### • **Sa fixation :**

La loi est muette sur le quantum de l'indemnité transactionnelle.

L'indemnité transactionnelle vise à trouver un compromis entre ce que le salarié peut obtenir légalement suite à son licenciement et ce qu'il peut potentiellement coûter à son employeur dans l'hypothèse où il gagnerait un procès.

Légalement, le salarié licencié perçoit à son licenciement, son solde de tout compte, comprenant les salaires correspondants aux heures travaillées pendant et hors le préavis, qu'il soit effectué ou non à la demande de l'employeur (indemnité compensatrice de préavis), l'indemnité de congés payés (calculée y compris sur la période de préavis), différentes primes prévues au contrat, l'indemnité légale de congédiement (dans le cas d'un licenciement pour motif valable) ou de licenciement (dans le cas d'un licenciement pour motif déclaré non valable ou dans le cas d'un article 6 de la loi n° 729).

Le salarié qui a été licencié pour un motif que l'employeur estime valable peut, au contraire, le contester et réclamer l'indemnité dite de licenciement conformément à l'article 2 de la loi n° 845, et réclamer également des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Un compromis peut être trouvé entre les deux parties, entre le règlement légal qui est du et les sommes que le salarié pourrait réclamer devant le Tribunal du Travail. Le juge reste compétent, dans le cadre de l'examen des concessions réciproques, pour juger si la somme versée à titre d'indemnité transactionnelle n'est pas dérisoire.

#### • **Le traitement fiscal et social :**

##### **Caisses Sociales Monégasques**

L'article 16 du règlement intérieur de la CCSS prévoit que : *"NE SONT PAS COMPRIS dans le salaire à déclarer, notamment, les indemnités versées à l'occasion d'un congédiement ou d'un licenciement, ainsi que les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail lorsque ceux-ci sont fixés par une décision de justice."*

##### **Caisses sociales françaises (retraite complémentaire ARRCO/AGIRC ; UNEDIC)**

Les indemnités de rupture (à savoir : indemnité de licenciement, indemnité perçue lors d'une rupture conventionnelle, indemnité

transactionnelle et indemnité de mise à la retraite) sont exonérées, en France, d'impôt sur le revenu à hauteur du montant le plus élevé des montants suivants :

- le montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi ;
- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année civile précédant la rupture ou 50 % du montant de l'indemnité versée si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 plafonds annuels de sécurité sociale (soit 231 696 € en 2016).

Les règles d'exonération de cotisations sociales applicables aux indemnités de rupture étant calquées sur les seuils ci-dessus, les indemnités ne peuvent ainsi être exonérées de cotisations sociales que pour la part n'excédant pas les seuils "fiscaux" ci-dessus.

En sus, un deuxième seuil s'applique pour les cotisations sociales : l'indemnité transactionnelle est exonérée des cotisations de Sécurité sociale :

- lorsqu'elle a pour objet de réparer le préjudice né de la perte de l'emploi ou des circonstances de la rupture, les sommes ayant la nature d'une rémunération étant quant à elles assujetties ;
- pour sa fraction correspondant à l'indemnité de licenciement, ou plus exactement pour sa fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée.

Les indemnités transactionnelles (il doit être fait masse de l'ensemble des indemnités versées au salarié) sont ainsi exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale :

- pour leur part non imposable,
- dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, à savoir : 2 x 38 616 €.

Les cotisations dues aux régimes de retraite complémentaire sont calculées sur les éléments des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, y compris les indemnités de congés payés versées par l'entremise d'un tiers (sauf exceptions pour certaines catégories : artistes de spectacles, formateurs occasionnels, vendeurs-colporteurs...)

Ainsi, les indemnités transactionnelles sont exonérées pour la fraction représentative d'une indemnité elle-même susceptible d'être exonérée. Par exemple, l'indemnité versée dans le cadre de la transaction pour éviter un contentieux relatif à un licenciement irrégulier et qui représente une indemnité de licenciement est exonérée de cotisations dans les limites applicables à l'indemnité de licenciement.

**Conclusion :** Le maître mot avant de conclure une transaction est la prudence. Si vous avez décidé de transiger, respectez la procédure à la lettre et il est important de discuter avec l'autre partie. ■

# FAQ :

## le dispositif de formation professionnelle de la FEDEM

### **Pourquoi un dispositif d'aide à la formation professionnelle ?**

La FEDEM l'a mis en place dès 1997, en partenariat avec le Gouvernement Princier, pour répondre aux demandes de ses membres qui voulaient développer les compétences de leurs collaborateurs face au contexte économique de plus en plus concurrentiel. Son objectif est d'aider les entreprises monégasques à financer la formation de leurs employés.

### **En quoi consiste-t-il ?**

Il permet aux entreprises et à leurs salariés de bénéficier, par l'intermédiaire de la Fédération, des aides octroyées par le Gouvernement Princier. Elles sont de 30% du montant HT pour les formations généralistes en langues étrangères et en informatique/bureautique, et de 25% du montant HT pour les formations en techniques de management, ressources humaines et communication, avec un plafond annuel de 4 500 € par entreprise. Depuis 2013, des formations en techniques d'accueil sont aussi soutenues à hauteur de 30% du montant HT.

### **Qui peut bénéficier de ce dispositif ?**

Toutes les entreprises monégasques du secteur privé établies en Principauté peuvent en bénéficier, à la condition de faire appel à l'un des organismes formateurs agréés par la Fédération (voir liste ci-après). L'adhésion à la FEDEM n'est pas obligatoire, mais les membres bénéficient de l'exonération des frais de gestion.

### **Quelles en sont les modalités de fonctionnement ?**

Pour en bénéficier, l'entreprise peut contacter soit la FEDEM, soit directement l'un des formateurs agréés. À partir des factures transmises par les organismes formateurs, la FEDEM gère la rétrocession effectuée par le Gouvernement Princier (25% ou 30% du montant total HT selon la formation choisie) et la reverse à l'entreprise.

### **Sur quels critères sélectionnez-vous les organismes formateurs ?**

Pour être agréé, l'organisme formateur candidat doit d'abord constituer un dossier comprenant son objet social et une présentation détaillée des formations proposées, qui sera soumise au Bureau Fédéral pour approbation selon des critères d'accessibilité à toutes les entreprises et d'intérêt pour le tissu économique monégasque. La Fédération adresse ensuite le dossier au Gouvernement Princier. L'idée principale est que la création de richesse par le biais de l'acte de formation s'effectue à Monaco. Les organismes formateurs ont également pour obligation d'avoir leur siège social à Monaco, de déclarer leurs formateurs aux Caisses Sociales Monégasques, et doivent être adhérents à la Fédération.

### **Quel est le bilan pour 2016 ?**

En 2016, 100 entreprises ont bénéficié de ce dispositif, ce qui représente environ 1 500 personnes formées, toutes formations confondues. À l'image de notre économie diversifiée, les entreprises qui l'ont utilisé sont issues de tous les secteurs d'activités, surtout dans les services, mais aussi dans les banques et l'industrie. Ce sont essentiellement des PME car, en plus de son apport opérationnel, ce dispositif leur apporte une aide financière non négligeable grâce à laquelle elles peuvent former leurs personnels.

### **Quelles sont les formations les plus demandées ?**

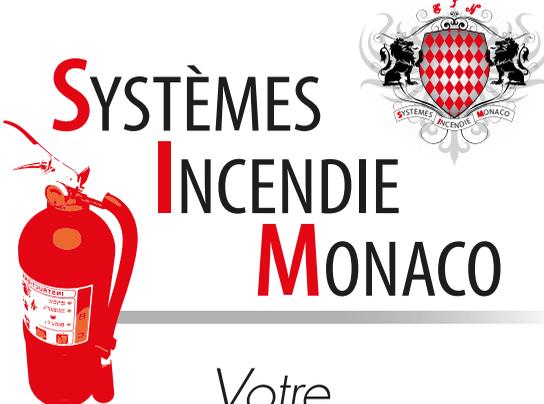
La majorité des demandes concernent les langues étrangères, l'anglais en tête, suivi de l'italien, l'espagnol et le français pour étrangers. Nous

avons aussi constaté une demande ponctuelle pour des cours de russe et de chinois. Les formations en management, ressources humaines et communication continuent aussi de se développer autour de thèmes variés comme la gestion de projets, les méthodes et techniques d'encadrement ou la gestion du temps... Viennent ensuite les formations plus récentes en techniques d'accueil du public, et celles en informatique-bureautique permettant l'apprentissage des systèmes d'exploitation et logiciels les plus courants (Word, Excel, Access, Lotus, PowerPoint...).

### **\*Liste des formateurs agréés (cités par dates d'agrément) :**

- **Pour les langues étrangères :**  
The Regency School of Languages, I.E.T., Pierre Dick
- **Pour l'informatique-bureautique :**  
I.E.T., Media Computers, Noeva Monaco, Iris Développement,
- **Pour le management, les R.H. et la communication :**  
Iris Développement, International Coaching Formations Monaco, Groupe Expression, BG Conseil RH, I.E.T., Pierre Dick,
- **Pour les techniques d'accueil :**  
Iris Développement, BG Conseil RH.

♦ Extincteurs ♦ R.I.A. ♦ Désenfumage  
♦ B.A.E.S. ♦ Portes coupe-feu  
♦ S.S.I. ♦ Formations



SYSTÈMES  
INCENDIE  
MONACO

Votre  
 Sécurité...  
Notre Priorité !

Gérant : Franck Ferreyrolles  
 Directeur d'agence : Maurice Delclaud

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

# Loi portant création du bail à usage de bureau : un dispositif très attendu !



© Edwright

## **MBN/ En quoi consiste cette loi ?**

**Philippe Clérissi :** Cette loi comble un vide juridique en créant un cadre juridique spécifique pour le bail à usage de bureau. Depuis plusieurs années, les professionnels réclamaient qu'une dissociation soit faite au niveau des textes de loi monégasques entre les locaux commerciaux et de bureaux. Avec cette nouvelle loi, c'est désormais chose faite.

## **MBN/ Quels sont ses objectifs ?**

**P.C. :** Il s'agit d'abord d'offrir plus de protection aux locataires de bureaux en leur assurant une durée minimale du bail garantie à 5 ans, en évitant ainsi la précarité des baux, ce qui est une avancée majeure pour les professionnels.

Cette loi vise aussi à sécuriser les relations entre les propriétaires et les locataires afin que, comme précisé dans l'exposé des motifs du projet de loi n°954, "le régime des baux commerciaux qui leur est étranger ne leur soit pas appliqué a posteriori à l'occasion d'un conflit né à propos de l'une des modalités du bail". Elle permettra de régler le problème posé par les anciens baux précaires qui étaient retransformés en baux commerciaux.

Il s'agissait le plus souvent de locaux commerciaux en rez de chaussée disposant d'un premier étage, qui servait d'habitation à une époque où le boulanger vivait au-dessus de son commerce. Il suffisait que le propriétaire constate que le locataire utilisait ce local pour vendre le produit de son travail pour que le bail soit requalifié en bail à usage commercial, voire industriel ou artisanal selon le cas, générant des risques de contentieux et

## **Philippe Clérissi :** *"Un pas important a été franchi"*

Après son adoption par le Conseil National le 27 octobre dernier, la loi n°1.433 du 8 novembre 2016 portant création du bail à usage de bureau a été publiée le 18 novembre 2016 au Journal Officiel de Monaco. Pour mieux en comprendre les modalités, les objectifs et les principaux points à retenir, le MBN a interviewé Philippe Clérissi, Conseiller National, Vice-Président de la Commission des Finances et de l'Economie Nationale, Rapporteur du texte au nom de ladite Commission.

la multiplication du montant du loyer. Cette insécurité juridique portait préjudice à l'essor d'un secteur prépondérant et à l'attractivité économique du pays.

Comment imaginer qu'un investisseur puisse avoir envie de s'installer à Monaco avec cette épée de Damoclès ? Il était nécessaire de faire évoluer la législation monégasque pour qu'elle épouse la réalité économique et réponde à la forte demande des professionnels.

## **MBN/ Pourriez-vous retracer les différentes étapes chronologiques ayant permis d'aboutir à cette loi ?**

**P.C. :** Le 10 décembre 2012, le Gouvernement Princier déposait au Conseil National le projet de loi n°907 de modernisation du droit économique de la Principauté portant sur différents domaines, dont le droit immobilier, lequel comportait notamment un chapitre sur le bail à usage de bureau.

En raison de sa technicité, le 26 juillet 2013, ce projet de loi a été retiré par le Gouvernement et scindé en deux projets de loi (n°914 et n°915) qui ont été déposés au Conseil National. Les élus de la Haute Assemblée ayant estimé que le sujet du bail à usage de bureau, inclus dans le projet de loi n°914, était prioritaire, a récupéré ce texte pour en faire une proposition de loi (n°218), adoptée par l'Assemblée le 28 mai 2015.

Comme elle reprenait l'essentiel des dispositions contenues dans le projet du Gouvernement, ce dernier l'a transformée en projet de loi (n°954). Ce projet de loi est ensuite revenu au Conseil National qui a proposé un amendement majeur. ➔

**MBN/ Lequel ?**

**P.C. :** Le projet de loi gouvernemental proposait une durée du bail de 4 ans. Pour répondre aux besoins exprimés par la société civile et les professionnels de la place, qui ont très souvent recours à ce type de bail, le 27 octobre dernier, j'ai proposé sur le siège un amendement portant la durée du contrat de bail à usage de bureau à au moins 5 ans. Il a été accueilli favorablement par le Gouvernement Princier et voté à l'unanimité par les Conseillers Nationaux présents.

**MBN/ En quoi ce bail se distingue-t-il des précédents concernant les baux de bureau ? Quelle en est l'utilisation prévue ?**

**P.C. :** Comme indiqué précédemment, il s'agit d'un régime juridique autonome et spécifique au bail à usage de bureau. Ce bail concerne exclusivement la location de locaux affectés à un travail intellectuel et aux activités administratives s'y rapportant, à l'exclusion de toute activité commerciale, industrielle ou artisanale. Recevoir des clients n'est toutefois pas interdit, sous réserve que cela ne constitue pas l'essentiel de l'activité réalisée sur place.

**MBN/ Quelles garanties offre-il aux locataires ? Quid des garanties pour les bailleurs ?**

**P.C. :** Cette loi instaure un juste équilibre entre les propriétaires et les locataires en garantissant une certaine stabilité au propriétaire qui dispose d'un délai raisonnable pour trouver un nouveau locataire, tout en offrant à ce dernier une certaine

souplesse s'il ne parvient pas à développer son activité. À l'issue de la première année à compter de la prise d'effet du contrat, le locataire peut interrompre le contrat en respectant un délai de préavis de 6 mois. Avoir un bail d'une durée au moins égale à 5 ans, renouvelable par tacite reconduction pour une durée équivalente à celle fixée dans le bail initial, évite par ailleurs aux professionnels locataires de s'exposer à des hausses exponentielles de loyers et à des déménagements inopportuns, en tenant compte du délai d'amortissement comptable et financier des installations qu'ils ont effectuées.

**MBN/ Comment ce nouveau régime de bail à usage de bureau s'appliquera-t-il aux contrats en cours ?**

**P.C. :** Cette loi n'a pas d'effet rétroactif et les baux en cours devront aller jusqu'à la fin. S'il y a une entente entre les parties, le contrat pourra faire l'objet d'un avenant pour transformer le bail en cours en bail à usage de bureau. Pour les nouveaux baux, il appartiendra aux parties de signer un bail régi par les dispositions de cette nouvelle loi.

**MBN/ Avez-vous un message particulier à faire passer ?**

**P.C. :** Oui, je voudrais souligner l'aide apportée par les différentes parties prenantes : la Chambre Immobilière Monégasque, mais aussi les Syndics, le Conseil Economique et Social, le Conseil Stratégique pour l'Attractivité, la FEDEM, ... Toutes ont joué le jeu pour aller dans le sens de l'attractivité. Le travail législatif est maintenant achevé, et je crois qu'avec la mise en place de cette loi, un pas important a été franchi. ■



**DES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

**DES INTERVENTIONS SUR-MESURE D'EXPERTS DE RÉFÉRENCE POUR LA VALORISATION DE VOTRE CAPITAL HUMAIN**

**UN LEVIER DE PERFORMANCE & DE CROISSANCE !**

**ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX**

*À TRAVERS LE GROUPE*

Organisation de son temps de travail  
Communication  
Médiation



**ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX**

*PAR SOI-MÊME*

Emotionnel  
Vitalité  
Posturologie, ergonomie



**ÊTRE BIEN, AGIR MIEUX**

*AUTREMENT*

Sorties team building  
Ateliers de créativité, nutrition, massages...



**harmonisens**  
28 Bd Princesse Charlotte - Monaco  
(+377) 93 10 54 54 - [www.harmonisens.com](http://www.harmonisens.com)



## Interview de Michel Dotta :

*"Il était nécessaire de faire un bail simple et facile d'accès, qui protège aussi bien les intérêts des locataires que ceux des propriétaires"*



**En tant que Président de la Commission Immobilière du Conseil Stratégique pour l'Attractivité, Président de la section Urbanisme & Prospective du Conseil Economique et Social, et Président de la Chambre Immobilière Monégasque, le MBN a**

**également souhaité interroger Michel Dotta, qui s'est impliqué pendant de nombreuses années dans ce dossier.**

**MBN/ Pourriez-vous retracer la genèse de cette loi ? Quels ont été les apports de la section Urbanisme & Prospective du Conseil Economique & Social et de la Commission Immobilière du Conseil Stratégique pour l'Attractivité que vous présidez ?**

**Michel Dotta :** La section Urbanisme et Prospective du Conseil Economique et Social (CES) l'avait proposé il y a 16 ans, et cette proposition avait passé toutes les étapes jusqu'au vote en assemblée plénière. Le rôle du Conseil Economique et Social, qui est représentatif de la société civile, est de prévoir l'avenir et de faire des propositions permettant d'anticiper les évolutions du pays. Certaines d'entre elles peuvent choquer au moment où elles sont émises, mais être reprises par la suite, comme cela avait par exemple été le cas pour le télétravail que le CES avait proposé il y a 7 ans.

Notre vœu concernant les baux de bureaux était cependant resté en attente, et nous avons profité de la création du Conseil Supérieur pour l'Attractivité (CSA) pour le remettre à l'ordre du jour. Nous sommes également intervenus pour que la durée minimale du bail soit de cinq ans et pas de quatre ans comme dans le projet de loi initial, afin de correspondre aux normes internationales d'amortissement des biens matériels.

J'ai ainsi transmis au Conseil National, ainsi qu'au Gouvernement Princier, les bilans publiés au Journal Officiel des banques pour leur montrer que l'amortissement est de cinq ans. Le Conseil National a réagi très vite en demandant sur le siège la modification de la durée du bail, et je tiens à le remercier pour son pragmatisme.

**MBN/ Quels sont les objectifs de la loi ?**

**M.D. :** Ses objectifs principaux sont de rendre transparent et facile la location de bureau, notamment pour les étrangers venant s'implanter à Monaco. Jusqu'à maintenant les baux mélangeaient l'usage commercial et celui de bureau.

Le concept de propriété commerciale n'existe quasiment qu'à Monaco et en France, et est mal compris par les étrangers. Théoriquement, le siège social ne pouvait pas s'installer dans les bureaux : deux sièges étaient nécessaires pour éviter la requalification en local à usage commercial, avec droit au bail, et dans certains cas le locataire s'est retrouvé condamné à devoir payer 20 ans de loyer supplémentaires.

Il était donc nécessaire de faire un bail simple et facile d'accès, qui protège aussi bien les intérêts des locataires que ceux des propriétaires.

**MBN/ Quel impact en attendez-vous sur le marché de la location de bureaux à Monaco ?**

**M.D. :** Le plus important est la mise aux normes internationales de Monaco, qui permettra d'augmenter l'attractivité du pays en facilitant l'implantation de sociétés étrangères.

Pour l'impact sur l'avenir, l'essentiel est que nous sommes dans une économie libérale et c'est une très bonne règle : c'est le marché qui dictera sa loi. J'ai vérifié aujourd'hui, il y a actuellement une vingtaine d'espaces de bureaux disponibles à la location, qui vont de 40 m<sup>2</sup> à 1 900 m<sup>2</sup> : nous ne sommes donc pas en situation de manque.

Pour développer ce marché, notre proposition est de créer des conditions permettant le développement d' "International Business Centers" : des bureaux gérés par l'Etat, qui impose des modalités spécifiques d'entrées afin de favoriser les secteurs qu'il souhaite développer. Il en existe déjà dans le monde, par exemple à Dubaï et à Singapour, et ils connaissent un grand succès. Beaucoup de sociétés s'installent à Dubaï et elles le font dans le Dubaï International Financial Center. Cette proposition a d'ailleurs été émise dans le rapport d'activités 2015-2016 du CSA.

Nous espérons que le Gouvernement le créera à Fontvieille. En effet, les hommes d'affaires aiment être entre eux, et veulent pouvoir trouver de quoi répondre à tous leurs besoins au même endroit. Je suis contre la dispersion des bureaux dans tout Monaco qui, non seulement ne répond pas à cette attente, mais en plus augmente la pollution et les perturbations. Là encore, il s'agit d'un vœu émis par le CSA dans son rapport d'activités 2014-2015 : "Créer des immeubles à seul usage de bureau, localisés sur une zone géographique définie et disposant de services adaptés (crèches privées, petite restauration...)".

Si on veut faire les choses bien, il faut aller dans le sens de l'international : on ne peut plus être toujours différent. Le nouveau bail de bureau va dans ce sens, et nous devons aller encore plus loin. ■



**emploi monaco**

**Le premier site emploi de la Principauté**

**www.emploi-monaco.com**

## Qui sont les inscrits à la 2<sup>e</sup> promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque ?

Ils sont seize inscrits à la nouvelle promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque qui a débuté le 10 novembre dernier.

Ces huit femmes et huit hommes, âgés de vingt-deux ans à plus de cinquante ans, sont issus d'horizons différents : cinq d'entre eux travaillent dans le secteur des ressources humaines, quatre sont juristes ou avocats, trois sont comptables ou experts-comptables, et les autres personnes exercent des fonctions de Directeur de société, Responsable commercial, ... Leurs niveaux d'études vont du baccalauréat au PhD (Doctorat), en passant par des Masters ou des diplômes professionnels comme le DECF (Diplôme d'Etudes Comptables et Financières), l'expertise-comptable ou le concours d'avocat. Ils proviennent très majoritairement du secteur privé monégasque.

Au cours des prochains mois, 90 heures de cours leur permettront de se familiariser avec les particularités du droit social monégasque au travers de onze modules :

- Les sources du droit monégasque
- Emploi et formation professionnelle
- Le contrat de travail
- La rupture du contrat de travail
- Les rémunérations
- Le pouvoir règlementaire de l'employeur
- Les conditions de travail
- La collectivité du personnel
- La protection sociale
- La législation monégasque en matière de protection des données nominatives
- Le contentieux

Deux journées d'examens valideront la maîtrise des connaissances pratiques acquises, avec la remise des diplômes annoncée pour le 30 juin 2017. ■

### emploi-monaco.com à 15 ans !

Le premier site emploi de la Principauté, créé par notre collaborateur Philippe Gouillou en décembre 2001, fête ses 15 ans. "Job board" gratuit, tant pour les candidats que pour les recruteurs, il a déjà permis des milliers d'embauches en offrant pour la première fois des offres et des candidatures réservées aux actifs monégasques et à ceux qui souhaitent le devenir.

Avec plus de 100 000 visites et près de 200 000 affichages d'annonce chaque mois, et son lectorat constitué d'actifs majoritairement monégasques ou résidant à proximité, il reste le moyen le plus efficace de recruter à Monaco, et de faire sa publicité !

### Et si vous étiez meilleur en étant mieux...

**BG CONSEIL RH MONACO**  
est un cabinet de formation,  
de conseil en organisation  
& de gestion des  
Ressources Humaines.



Nous intervenons sur 4 grands métiers :

- La Formation professionnelle
- L'Accompagnement des personnes et des équipes
- L'Audit, le conseil et l'évaluation
- L'Externalisation de la fonction RH

1, rue du Gabian  
98000 Monaco  
Tél. +377 97 98 29 24  
[www.bgconseilrh.com](http://www.bgconseilrh.com)  
Contact : Sophie Brezzo Phillips  
Port. 06 78 63 09 29



# GRAPHIC SERVICE

IMPRIMEUR À MONACO

## IMPRESSION OFFSET NUMÉRIQUE & TYPOGRAPHIQUE

PERSONNALISATION DE DOCUMENTS  
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

**T +377 92 05 97 97**  
**info@gsmonaco.com**

GS Communication S.A.M.  
9, avenue Albert II - MC 98000 Monaco  
[www.gsmonaco.com](http://www.gsmonaco.com)



IMPRIMEUR  
DEPUIS 1980  
LABÉLISÉ DEPUIS 2007



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



MONACO  
WELCOME  
CERTIFIED

## Assemblée Générale de l'Association Monégasque de Retraite par Répartition

Le 13 octobre 2016, s'est tenue l'Assemblée Générale de l'Association Monégasque de Retraite par Répartition (AMRR), au cours de laquelle a été rappelé l'état d'avancement du dossier concernant la future Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque (CRCM), qui permettra de gérer les cotisations et les pensions des salariés cadres et non cadres de la Principauté en se substituant aux organismes paritaires français, l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) et l'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés (ARRCO).



De gauche à droite :

Jean Castellini, Conseiller de Gouvernement - Ministre des Finances et de l'Economie, Angèle Braquetti, Vice-Présidente, Michel Gramaglia, Président, François Ringaud, Directeur, Marine de Carné-Treccion, Ambassadrice de France à Monaco

© RIVIERA PHOTO MONACO

L'accord signé entre la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM) et l'Union des Syndicats de Monaco (USM) depuis le 13 décembre 2013 demande de l'énergie à ses protagonistes pour qu'il puisse s'appliquer à Monaco.

Après la rencontre avec l'AGIRC et l'ARRCO du 27 avril 2015, qui a conclu à la nécessité de déterminer les modalités de transfert vers la future Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque, la FEDEM et l'USM ont pris contact avec le Gouvernement Monégasque et la direction des Caisses Sociales.

Ces démarches ont eu pour objectif de solliciter auprès du Gouvernement son accord afin de doter la CRCM d'une structure juridique. Actuellement, des réunions de travail sont prévues pour soumettre au Conseil National un texte de loi permettant la création de cette caisse complémentaire de retraite.

La direction de la Caisse Autonome des Retraites a également été consultée et, techniquement, elle a apporté à l'AGIRC et l'ARRCO les éléments permettant la reconstitution des carrières des bénéficiaires.

Le processus du rapatriement du régime de retraite complémentaire est engagé mais il a été quelque peu retardé par les réformes intervenues en France en février 2015.

En l'attente, la FEDEM et l'USM ont obtenu la prorogation de l'accord d'avril 2002 jusqu'au 31 décembre 2018 qui permet de combler le différentiel lorsqu'un salarié souhaite prendre sa retraite à 60 ans conformément à la législation monégasque.

Les membres du Conseil d'Administration demeurent vigilants et mobilisés et veillent, avec les autorités compétentes, à ce que ce transfert se fasse en toute sérénité pour les salariés, les retraités et les entreprises.

À l'issue de l'assemblée, la composition du bureau de l'AMRR est la suivante :

- Michel Gramaglia, Président
- Angèle Braquetti, Vice-présidente
- Lionel Ouaknin, Vice-président
- Monique Ferrete, Secrétaire

## Le Groupe de Travail sur l'Économie du Numérique (GTEN) se penche sur la gestion et la sécurisation des courriels

**Gestion et sécurisation des courriels : tel est le thème du nouveau guide du numérique dont le projet a été officiellement annoncé lors du salon *Monaco Business* du 15 novembre dernier. Un guide des bonnes pratiques qui sera publié au printemps 2017 et donnera lieu à un événement auquel seront conviés les acteurs économiques.**



**P**our que les courriels ne soient pas le maillon faible de la sécurité numérique, les associations monégasques composant le GTEN (Association des Directeurs Informatiques de Monaco, Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies, DataCenterMonaco, EuroCloud Monaco, FedISA Monaco), en étroite collaboration avec l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives, la Direction des Communications Electroniques, et le Cabinet Giaccardi Avocats, travaillent à la réalisation d'un nouveau guide consacré à la gestion des courriels et leur sécurisation.

Une annonce officielle qui a donné au Contre-Amiral Dominique Riban, Directeur de l'Agence Monégasque de Sécurité Numérique, l'occasion de citer Napoléon Bonaparte : *"Dans les révolutions, il y a deux sortes de gens : ceux qui les font et ceux qui en profitent. Nous faisons plutôt partie de ceux qui*

*font la révolution numérique, mais n'oublions pas ceux qui en profitent : les cybercriminels"*. Il a aussi rappelé les principales menaces : *"Les quatre types d'attaques informatiques les plus employées par les hacktivistes sont la cybercriminalité, l'atteinte à l'image, l'espionnage, le sabotage. Nous devons rester maîtres du numérique et l'utiliser à bon escient. Toujours selon le même auteur : «On ne fait bien que ce que l'on fait soi-même»*. C'est pour cela que nous avons décidé d'unir nos forces pour rédiger nous-mêmes un guide sur la gestion et la sécurisation des courriels". Objectif : aider les entreprises et les administrations monégasques à mieux maîtriser cet outil de travail. S'il est pratique, facile d'emploi et permet souvent de gagner du temps, il peut aussi devenir dangereux, d'où l'importance de bien connaître sa dimension juridique et les risques potentiels pour l'utiliser intelligemment. Et de rappeler : *"80 % des cyberattaques que j'ai pu traiter pendant quatre ans à l'Agence Nationale de la*

Sécurité des Systèmes d'Information commençaient par un courriel malveillant. Une minute pour lire un courriel, et deux ans de travail pour réparer un système d'information avec à la clé des millions d'euros dépensés. Un exemple connu : TV5 Monde, où il a fallu cinq minutes aux hackers pour détruire le système, ce qui a ensuite nécessité trois mois de travail aux ingénieurs de l'agence pour redresser la situation et 5 millions d'euros de dépenses de matériel. Comme l'affirmait Napoléon Bonaparte : « une société sans religion est un vaisseau sans boussole ». Nous espérons donc que ce guide contribuera à construire votre religion du numérique et sera votre boussole pour vous guider dans ce monde numérique. Napoléon était un visionnaire, et j'aurais aimé le voir relever le défi actuel du numérique », a-t-il conclu avant de passer la parole à Jean-Marc Rietsch, Expert en sécurité et Conseiller du Numérique au sein du Bureau de la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies.

Jean-Marc Rietsch a d'abord rappelé l'enjeu du 1<sup>er</sup> guide du numérique sur la dématérialisation des contrats, officialisé par le GTEN en novembre 2014 : "Avec l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2011, Monaco a intégré l'économie numérique dans son environnement juridique. Ce guide apportait un éclairage en matière de signature électronique, d'horodatage, d'archivage électronique et de gestion de la preuve, et constituait un outil susceptible d'aider les autorités quant aux évolutions à prévoir pour l'application de la loi et de ses prolongements." Il a ensuite insisté sur l'importance d'agir au plus tôt : "Nous étions en avance, aussi nous avons été déçus que la situation n'évolue

pas plus vite. C'est pour cela que nous comptons beaucoup sur le Contre-Amiral Dominique Riban pour faire en sorte que les choses s'accélèrent, en particulier pour la signature électronique qui aujourd'hui est un outil dont les entreprises ont besoin".

Pour Jean-Marc Rietsch, la révolution numérique va bien au-delà de la technique : il s'agit d'une véritable révolution sociétale, qui, comme toutes les révolutions, présente aussi des inconvénients : "L'aspect sécuritaire est le principal inconvénient du numérique. Le courriel est l'exemple paradoxal de quelque chose qui a été créé dans un but et dont l'utilisation qui en est faite aujourd'hui va à l'encontre de l'objectif initial". C'est là que ce nouveau guide entre en scène : Pourquoi le courriel a-t-il été créé ? Quand et comment l'utiliser à bon escient ? Comment bien utiliser la copie cachée ? Comment sécuriser les échanges électroniques à tous les échelons ? Quelles sont les bonnes pratiques d'utilisation, de gestion et de conservation des courriels ? Quels sont les aspects techniques et juridiques à prendre en compte ? Comment archiver les courriels en intégrant la forte composante de protection des données personnelles ? Cette publication apportera des réponses à toutes ces questions qui concernent tous les acteurs économiques de la Principauté.

"Les écrits restent, et même si les courriels ne sont pas des preuves absolues, ils constituent des éléments de preuve. Cela n'est pas anodin car les aspects de sécurité liés aux courriels touchent le patrimoine informationnel des entreprises qui échangent énormément par courriels, avec le risque d'une fuite dont les conséquences peuvent être lourdes", a-t-il conclu. ■

## COMMUNIQUÉ D'ALERTE DE LA SURETÉ PUBLIQUE

**La FEDEM a été informée par le Capitaine de Police Fabien STELLA de nouvelles tentatives de "phishing" en Principauté :**

"nos services ont été saisis de plusieurs tentatives de "phishing" informatique commises par un individu disant se nommer "**Patrick ROSSI**" et prétendu responsable recensement des locaux administratifs - contact administratif de la Direction des Services Fiscaux monégasques, lequel a contacté par courriels envoyés de l'adresse fictive **rossi-service.public@gouv.mc** - s'agissant en réalité de l'adresse **rossi-servicepublic@dr.com** - et contenant le logo du gouvernement princier, des entreprises monégasques aux fins d'obtenir la communication de documents commerciaux relatifs aux locaux qu'elles occupent (facture ou quittance de loyer)."

**Si vous recevez un tel courriel :**

1. Ne pas lui donner suite
2. Contactez dans les plus brefs délais le Capitaine de Police Fabien STELLA de la Section des enquêtes financières de la Sûreté Publique de Monaco au **93 15 32 41**

## Assemblée Générale du SYCOM

**Le 12 octobre dernier, le Syndicat Monégasque des Professionnels de la Communication (SYCOM) a tenu son Assemblée Générale Ordinaire en présence de ses membres.**



En première partie de réunion, le SYCOM a accueilli Geneviève Berti, Directeur de la Direction de la Communication, qui est venue échanger de façon informelle sur le rôle, les missions, les objectifs et les modalités de fonctionnement de cette nouvelle Direction.

L'Assemblée a ensuite dressé le bilan de l'exercice précédent et a officialisé l'adhésion des sociétés TAPIS ROUGE MONACO, PIERRE DICK, POLO GRAFICO MC, qui viennent de rejoindre le groupement, portant à 33 le nombre de membres.

La séance s'est poursuivie avec l'élection du Bureau Syndical pour l'exercice 2016-2017. Renouvelant leur confiance aux quatre membres de l'équipe sortante ayant souhaité se représenter, les adhérents ont élu le Bureau Syndical suivant :

- Francesco Caroli, Président (GROUPE PROMOCOM)
- Sophie Bourdillon, Vice-présidente (MEDIA PARTNERS)
- Roberto Testa, Secrétaire Général (ÉDITIONS LATINO-AMÉRICAINES)
- Eric Battaglia, Trésorier (PRINCESSE DE NUIT PRODUCTION)

L'Assemblée a aussi permis de revenir sur les principales actions du SYCOM. *"Pour valoriser l'activité économique monégasque et offrir aux clients et annonceurs la garantie d'un savoir-faire 100 % national sur les produits ou prestations réalisés par ses membres, le SYCOM a créé sa propre marque collective, officialisée le 27 avril dernier en présence d'une quarantaine d'acteurs économiques"*, a rappelé le Président Francesco Caroli.

Aujourd'hui, la protection de cette nouvelle marque est effective en Principauté, et a aussi été étendue en France et en Italie. Une marque que le SYCOM continuera de promouvoir le plus largement possible en 2017.

Toujours au service de la promotion de ses membres, début 2017, le SYCOM éditera la 4e édition de son Agenda Officiel. Et le Président d'expliquer : *"Tout doit être mis en œuvre pour mieux faire connaître à Monaco la diversité des métiers de la communication représentés au sein du SYCOM (conseil, relations publiques, édition, médias, régie publicitaire,*



*affichage, événementiel, marketing, création photo, formation, routage, ...)* et pour valoriser les savoir-faire des entreprises adhérentes".

Parmi ses autres projets, le SYCOM organisera notamment des réunions animées par des intervenants extérieurs sur des thèmes d'intérêt général ou en lien avec la communication. Afin de renforcer les échanges et les synergies au sein du syndicat, un nouveau format de rencontres inter-membres sera également inauguré en 2017. ■

### Affiliation de la Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires

**La Chambre Patronale Monégasque des Centres d'Affaires (CPMCA), dont les statuts ont été approuvés par Arrêté Ministériel du 11 décembre 2015, a rejoint la FEDEM et constitue ainsi le 28<sup>e</sup> syndicat patronal affilié.**

L'Assemblée Générale de la CPMCA a élu Michel Monfort en qualité de Président, entouré d'un Bureau composé d'Odile Queré (Vice-présidente), Manuela Varon (Trésorier) et Audrey Sasportas (Secrétaire).

La CPMCA regroupe d'ores et déjà dix membres représentant la totalité des centres d'affaires ouverts à Monaco qui promouvront les spécificités de leur activité auprès des Autorités et des professionnels de la Principauté. ■

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

Données arrêtées au 15 décembre 2016

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels <sup>(1)</sup>
Caisse de Compensation des Services Sociaux	15,30 %	–	8 400 €
Office de la Médecine du Travail	0,20 %	–	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem
Caisse Autonome des Retraites	7,95 %	6,55 %	4 672 €
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3 218 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 218 à 9 654 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche 1 (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 218 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 218 à 12 872 €
Tranche C <sup>(2)</sup> (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		12 872 à 25 744 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 218 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 218 à 9 654 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) <sup>(3)</sup>	42,23 €	25,84 €	–
Assurance chômage	4,00 %	2,40 %	1 à 12 872 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 25 744 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 12 872 €

(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) 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.

(3) 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>me</sup> trimestre 2016 : **125,33**

– Indice des Prix à la Consommation Ensemble des ménages novembre 2016 : **100,37**

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

## 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](http://www.fedem.mc)

 [facebook.com/fedemmonaco](https://facebook.com/fedemmonaco)

 [twitter.com/fedemmonaco](https://twitter.com/fedemmonaco)

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

Impression :  
Graphic Service

Dépôt légal : 4<sup>e</sup> trimestre 2016



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



**BANQUE PRIVÉE | ENTREPRISES**

23 bvd Princesse Charlotte - MC 98000 MONACO  
[credit-agricole-monaco.com](http://credit-agricole-monaco.com)

La Succursale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur à Monaco, 23 Boulevard Princesse CHARLOTTE, MC 98000 MONACO, Inscrite au RCI de Monaco sous le n° 89S02490, Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Provence Côte d'Azur société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit pour exercer son activité en France et à Monaco. Siège social situé Avenue Paul Arène - Les Négadis- 83300 DRAGUIGNAN, RCS DRAGUIGNAN 415 176 072. Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le n° 07 005 753. Photos ©Thinkstock. CREDIT AGRICOLE PROVENCE CÔTE D'AZUR SERVICE COMMUNICATION - 11/2016  
IP\_Monaco Business News\_H297xL200\_COMAFF348.pdf