

**INTERVIEW/A LA FÉDÉRATION DE ENTREPRISES DE MONACO, PHILIPPE ORTELLI EST SÉDUIT PAR LA LOI EL KHOMRI. LE PRÉSIDENT DE LA FEDEM SALUE LA DÉCISION GOUVERNEMENTALE DE NE PAS SUPPRIMER LE LICENCIEMENT SANS MOTIF ET PROPOSE D'ABANDONNER LA PARITÉ DES SALAIRES AVEC LA FRANCE.**

## « Il n'existe pas de licenciement post-it ! »

**La manifestation du 16 juin dernier a démontré un malaise de certains salariés et catégories professionnelles, par exemple dans le secteur de l'hôtellerie (se plaignant que le personnel soit non ou sous-déclaré, de primes non versées, ou d'heures supplémentaires non reconnues) ou du commerce (contrats hebdomadaires en temps partiels abusifs). Etes-vous conscient des abus dénoncés ?**

La Fedem suit de près l'actualité des relations sociales, tant au sein des entreprises membres qu'au travers de la jurisprudence. Il nous est apparu que certains conflits résultent d'une mauvaise application des textes, aussi la Fedem s'est impliquée dans la création du diplôme d'université de droit social monégasque pour transmettre la connaissance de ce droit spécifique et permettre l'acquisition de compétences juridiques qui pourront ensuite être appliquées dans les entreprises. Quand abus il y a, c'est à la justice de trancher : la loi monégasque doit être respectée. En revanche, certaines des plaintes exprimées correspondent à des évolutions normales de l'activité des entreprises.

**Selon vous, le climat social est donc bon à Monaco, hormis certains abus. Quels éléments concrets vous permettent de tirer ce constat ?**

L'attachement déclaré des salariés à la Principauté et le faible turn-over au sein des entreprises sont plus significatifs qu'une manifestation ayant rassemblé moins de 2 % des salariés. Notre modèle social libéral a permis le succès écono-

mique actuel sur lequel reposent 52 000 emplois. Au-delà des circonstances particulières pouvant exister, à Monaco, les salariés ont de nombreux avantages : des salaires supérieurs à ceux des pays voisins, un salaire médian (2 400 euros) qui continue d'augmenter, des allocations familiales plus généreuses, ce dès le premier enfant, une couverture sociale avantageuse, la totalité des cotisations maladie, maternité, invalidité, et les allocations familiales, prises en charge uniquement par les employeurs. Bien sûr certains points sont à améliorer, en particulier les accès à Monaco et le manque de logements pour actifs à proximité à des prix abordables, même si le télétravail constituera une solution partielle à ces problématiques.

**« Il faut abandonner ce principe dit de parité des salaires avec la région économique voisine tout en conservant un plancher de salaire minimum. »**

**Le conseiller Valeri a renoncé à remettre en cause l'article 6 et le licenciement sans motif, faute de consensus sur la question. C'est une victoire pour la Fedem ?**

C'est une sage décision que nous approuvons. En effet, les tribunaux monégasques

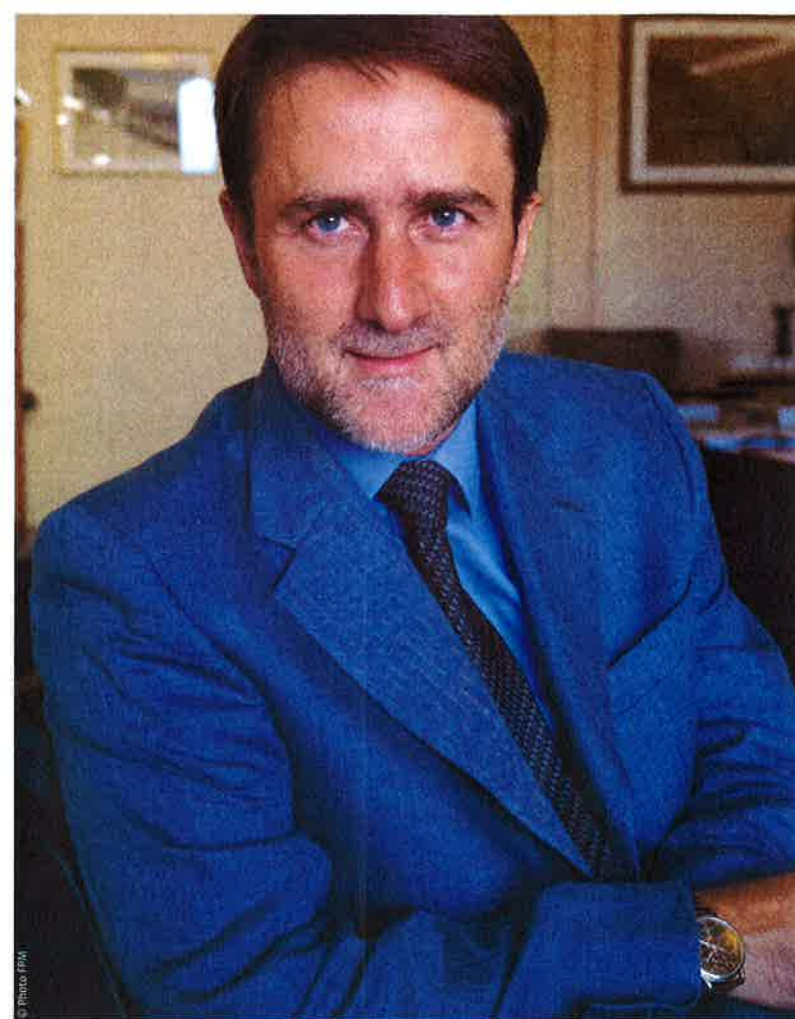
ont reconnu le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail et ont admis que l'article 6 de la loi n° 729 ne lui impose pas de notifier au salarié un motif de rupture. Ils ont aussi admis que ce droit provenait bien de la volonté du législateur en 1963 et que l'absence de motif ne peut en soit être considérée comme abusive. Par contre, ils ont retenu majoritairement que l'article 6 n'instaure pas un droit discrétionnaire et absolu au profit de l'employeur. L'absence d'énonciation de motif n'empêche pas la recherche ultérieure de dommages qui justifieraient d'une réparation, en raison non pas de la rupture elle-même mais de ses conséquences. A ce titre, les tribunaux vérifient toujours que le salarié a été rempli de ses droits et que l'employeur lui a réglé, en plus de l'indemnité de préavis et de congés-payés, l'indemnité dite de licenciement lorsqu'elle est supérieure à celle dite de congédiement. Ils analysent aussi les circonstances de la rupture, ne tolérant aucune annonce rapide et brutale.

**On parle d'un licenciement post-it pourtant ?**

En aucun cas, il ne s'agit d'un licenciement post-it comme certains ont voulu le faire croire car il ne permet pas de contourner des dispositions d'ordre public applicables en droit du travail. Les tribunaux sont les meilleurs garants du licenciement « article 6 » qui peut satisfaire les salariés ne souhaitant pas voir étaler les griefs que leur reproche l'employeur et préférant percevoir une indemnité plus importante à la fin de leur contrat.

**Cela fait des décennies que l'on parle d'une nouvelle loi sur le contrat de travail et sur les salaires et que l'on ne voit rien venir. Comment doit évoluer le droit du travail à Monaco ?**

Notre droit du travail est un droit vivant qui



doit pouvoir évoluer par rapport à la réalité économique et sociale de la Principauté, la morphologie de ses entreprises, la nature de leurs activités... Il ne s'agit pas de faire de la boulimie législative mais de préciser ou corriger certaines dispositions pour éviter des divergences d'interprétation et des contentieux. Il nous semble essentiel par exemple de revoir la loi sur le licenciement économique pour permettre aux entreprises de se développer et de rester compétitives. La suppression de poste doit pouvoir résulter de difficultés économiques avérées ou de mutations technologiques caractérisées, mais aussi pouvoir s'inscrire dans le cadre d'une réorganisation engagée dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, d'assurer une meilleure organisation ou une gestion plus rationnelle de celle-ci.

**Et la loi sur les salaires alors ?**

La loi n° 739 sur le salaire doit aussi être ré-

visée pour éviter les nombreux contentieux relatifs à l'interprétation de son article 11. Depuis 1998 et l'absence de conditions de travail identiques entre Monaco et la France, nos entreprises ont appris à se passer de références conventionnelles françaises mais ont conservé dans les faits le salaire minimum de croissance comme plancher minimal de salaire, malgré ses hausses importantes et le coût du Smic brut chargé supérieur à Monaco de 25,77 % par rapport à la France. Il n'est plus possible aujourd'hui d'appliquer à Monaco des salaires minima conventionnels français. Il faut abandonner ce principe dit de parité des salaires avec la région économique voisine tout en conservant un plancher de salaire minimum.

**Tirez-vous des enseignements de la loi El Khomri, sur l'inversion des normes notamment ?**

La France a pris conscience que son niveau

**« Il nous semble essentiel par exemple de revoir la loi sur le licenciement économique pour permettre aux entreprises de se développer et de rester compétitives. »**

de performance économique dépend en partie du degré de complexité et de stabilité de sa législation sociale et des coûts attachés aux activités productives, donc des charges d'ordres social ou fiscal qu'elles induisent, qui dissuadent des groupes internationaux de s'y installer. Plusieurs tentatives de simplification du Code du travail ont donc été entreprises en France et la loi El Khomri s'inscrit dans cette politique qui a pour priorité la performance des entreprises. Elle veut introduire plus de souplesse, notamment en augmentant les durées maximales de travail par jour et par semaine par accord collectif. Elle souhaite aussi y parvenir par une inversion de la hiérarchie des normes en donnant la possibilité qu'un accord négocié au sein de l'entreprise (accord d'entreprise) puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche plus favorables pour les salariés.

**Soyez plus précis...**

Jean-Denis Combrexelle (le haut fonctionnaire français, N.D.L.R.) conseillait déjà de renforcer la place de l'accord collectif dans le droit du travail français pour mieux adapter les normes aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés. La Fedem apprécie cette approche consistant à donner aux acteurs la possibilité de faire de la négociation un levier de transformation au service de la compétitivité des entreprises et des emplois. Elle a toujours été favorable à la négociation d'entreprise en réclamant la modification des textes en la matière.

PROPOS RECUEILLIS PAR MILENA RADOMAN