

« Le soutien artificiel massif des États a ses limites »

Interview — Prolongement du CTTR en Principauté, rupture conventionnelle du contrat de travail, ou encore, création de comptes pénibilité à Monaco... Le président de la Fédération des entreprises monégasques (FEDEM), Philippe Ortelli, livre à l'Obs' son analyse —

PROLONGEMENT DU CTTR

Malgré la mise en place du CTTR et des aides massives de l'État, des employeurs décident malgré tout d'effectuer des plans de licenciement. Que vous inspire ce constat ?

Nous faisons face à une crise majeure, que les chefs d'entreprises affrontent en première ligne. Le *Bulletin de l'économie* du 4^{ème} Trimestre 2020 de l'IMSEE confirme la nette baisse des indica-

« Les salariés les plus touchés par les souffrances liées à la crise sont ceux en CTTR total ou en travail à distance à 100 %, car ils se retrouvent progressivement coupés de l'entreprise et de leurs collègues, et sont ainsi victimes d'isolement, de démotivation, de perte de confiance en eux, voire même d'états dépressifs »

teurs économiques : le PIB a chuté de près de 10 %, et certaines activités (tourisme, événementiel, hôtellerie et restauration) sont en grande souffrance. Si le dispositif du CTTR et les aides étatiques ont permis de limiter les licenciements, ils ne peuvent pas suffire face à une crise considérée par bon nombre d'experts comme la plus importante depuis la Grande Dépression des années 30, et qui demandera de patienter 3 ou 4 ans avant un retour à la normale pour l'activité touristique au sens large. Cela explique les plans sociaux qui viennent d'être mis en œuvre dans l'hôtellerie. Le très faible nombre de licenciements contraints et la majorité de départs volontaires montrent toutefois que, malgré la situation, le dialogue social fonctionne plutôt bien dans ces entreprises.

Que préconisez-vous pour le CTTR, qui est pour l'heure prolongé jusqu'à fin juin. Jusqu'à quand faut-il le maintenir selon vous ?

Notre pays a toujours réussi à s'adapter à l'environnement extérieur, et notre économie, par sa diversité, est résiliente, mais il ne faut pas se mentir : s'il faut protéger les emplois pour minimiser les licenciements contraints, dans une crise aussi violente et durable, ceux-ci ne peuvent pas être évités. La réalité économique de l'entreprise est parfois dure, et s'il est essentiel de soutenir les entreprises dans cette période complexe, elles ne pourront pas toutes survivre, surtout celles qui étaient déjà fragiles avant la crise. Le soutien artificiel massif des États est une bonne nouvelle pour l'emploi à court terme, mais il a forcément ses limites. Le gouvernement français est en train de sortir d'ailleurs de la doctrine du "Quoi qu'il en coûte". Pour nous, il aurait été beaucoup plus sain d'accepter que les entreprises licencient dès l'automne dernier, quitte à ce que le gouvernement abonde par un complément les indemnités chômage qui durent deux ans, pour arriver



© Photo Lúan Garca - L'Observateur de Monaco

CTTR — « Si le dispositif du CTTR et les aides étatiques ont permis de limiter les licenciements, ils ne peuvent pas suffire face à une crise considérée par bon nombre d'experts comme la plus importante depuis la Grande Dépression des années 30, et qui demandera de patienter 3 ou 4 ans avant un retour à la normale pour l'activité touristique au sens large. »

« Aussi anxiogène que soit une perte d'emploi, je considère qu'il vaut mieux accepter de perdre son travail pour ensuite se donner la chance d'en retrouver un autre dans un secteur qui recrute, plutôt que d'être en CTTR à temps plein pendant plus d'un an sans lien avec l'entreprise, avec les risques psychosociaux inhérents »

au même montant net du CTTR. En deux ans, le salarié peut démarrer une formation pour se reconverter, car nous sommes convaincus que cela sera nécessaire pour plusieurs centaines, voire un millier d'entre eux.

Vous avez récemment déclaré sur Monaco Info qu'il n'est sans doute pas bon de maintenir des salariés en CTTR pendant plus d'un an sans contact avec l'entreprise. « Il vaut peut-être mieux faire le deuil d'un emploi et se faire recruter dans d'autres secteurs d'activité, là où il y a du travail et de la demande », avez-vous déclaré. Pouvez-vous expliquer davantage votre position ?

La reprise sera longue et, dans l'intervalle, des licenciements liés à des faillites d'entreprises seront à déplorer. Nous mesurons tous les jours les lenteurs de la campagne vaccinale en Europe, qui est un élément moteur de la relance économique. Dans le *Monaco Business News*, journal de la FEDEM d'avril 2021, nous publions l'interview d'un cabinet spécialisé dans la gestion des RH, qui confirme que les salariés les plus touchés par les souffrances liées à la crise sont ceux en CTTR total ou en travail à

« Tout le monde imagine que certains métiers, voire certains travaux, sont plus "pénibles" que d'autres. Mais comment définir cette pénibilité ? Une personne qui préfère travailler de nuit a-t-elle un métier plus pénible qu'une autre qui ne l'a pas souhaité ? On peut l'imaginer, mais comment alors pourrait-on définir cette pénibilité dans un texte de loi ? Or, ce qu'on ne peut pas définir ne peut pas non plus être quantifié : un "compte pénibilité" ne reposerait sur rien de solide »

distance à 100 %, car ils se retrouvent progressivement coupés de l'entreprise et de leurs collègues, et sont ainsi victimes d'isolement, de démotivation, de perte de confiance en eux, voire même d'états dépressifs. Aussi anxiogène que soit une perte d'emploi, je considère donc qu'il vaut mieux accepter de perdre son travail pour ensuite se donner la chance d'en retrouver un autre dans un secteur qui recrute, plutôt que d'être en CTTR à temps plein pendant plus d'un an sans lien avec l'entreprise, avec les risques psychosociaux inhérents. La nature même de la vie, c'est le changement, il nous faut l'accepter et s'en servir pour mieux rebondir, passer de la notion de contrainte à celle d'opportunité. La culture nordique est très claire là-dessus avec la "flexisécurité" Nous devrions nous en inspirer.

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Conseil national vous a également transmis un projet de proposition de loi visant à instaurer à Monaco la rupture conventionnelle du contrat de travail : que pensez-vous de cette idée et de cette première version des élus ?

Ce texte modifie la loi 729 sur le contrat de travail qui est un texte d'importance, en y introduisant notamment la rupture dite conventionnelle qui vient se rajouter aux autres modes de rupture du contrat de travail. Celle-ci nous apparaît inadaptée au tissu économique monégasque, parce qu'elle nécessite une procédure trop longue et trop compliquée, que le salarié comme l'employeur risque de ne pas maîtriser, mais aussi et surtout parce qu'elle n'offre pas suffisamment de garantie. Il nous semble que la rupture conventionnelle pourrait surtout permettre au salarié de pouvoir quitter l'entreprise sans subir les conséquences d'une démission, et notamment l'absence d'accès à l'assurance chômage. Elle ne prémunit pas suffisamment l'entreprise contre toute action en justice, n'ayant pas la même nature qu'une transaction ayant

l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Pour un tissu de PME comme Monaco, il faut un système simple, même avec un coût plus élevé au départ, car de toute manière, les frais de justice sont très élevés à Monaco...

COMPTE PÉNIBILITÉ

Des syndicats réclament la mise en place comme en France d'un compte pénibilité pour les salariés qui effectuent un travail difficile ou qui travaillent de nuit. Que pensez-vous de cette idée ?

Cette idée fait partie des très nombreuses idées en économie

qui peuvent apparaître souhaitables au premier abord, mais se révèlent désastreuses à l'analyse. Tout le monde imagine que certains métiers, voire certains travaux, sont plus "pénibles" que d'autres. Mais comment définir cette pénibilité ? Une personne qui préfère travailler de nuit a-t-elle un métier plus pénible qu'une autre qui ne l'a pas souhaité ? On peut l'imaginer, mais comment alors pourrait-on définir cette pénibilité dans un texte de loi ? Or, ce qu'on ne peut pas définir ne peut pas non plus être quantifié : un "compte pénibilité" ne reposerait sur rien de solide. Rajouter des contraintes supplémentaires aux entreprises sur de telles bases aurait des effets négatifs opposés aux objectifs affichés. Avant de partir dans cette direction-là, il serait peut-être bon de vérifier en Europe combien de pays ont mis en œuvre ou pas des mesures spécifiques sur la pénibilité.

AMÉNAGEMENT CONCERTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

Où en est-on du projet de loi n° 1025 sur l'aménagement concerté du temps de travail proposé par le gouvernement ? Le Conseil national n'était pas favorable à cette version. Et vous ?

La FEDEM a rejeté le projet de loi n° 1025 sur l'aménagement concerté du temps de travail, car il introduisait une clause d'interdiction de licenciement pour motif économique en contrepartie de l'instauration de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Cette clause était contraire à la liberté d'organisation, de gestion et de direction par l'employeur de son entreprise, la liberté du travail, consacrée par l'article 25 de la Constitution monégasque, impliquant la liberté de nouer et de mettre fin à la relation contractuelle entre l'employeur et ses salariés. Elle mettait ainsi en péril les entreprises en les empêchant de s'adapter à la situation économique. Nous regrettons toutefois tous les échanges constructifs que nous avons eus, au plus près des réels besoins de l'entreprise, même si les réponses apportées par le gouvernement ne visaient qu'une période d'un an pour faire face à une crise exceptionnelle. La plupart de ces mesures allaient dans le sens de la sauvegarde des entreprises et de l'activité économique du pays. Face à ce constat, et à l'invitation du Conseil national, nous avons poursuivi les discussions, dans l'intérêt de l'ensemble des acteurs économiques.

Que proposez-vous à la FEDEM sur ce texte ?

Nous avons fait valoir d'une part, l'intérêt d'inscrire dans la loi, de façon pérenne, la possibilité pour les entreprises de répartir leur



RUPTURE CONVENTIONNELLE — « La rupture conventionnelle du contrat de travail apparaît inadaptée au tissu économique monégasque, parce qu'elle nécessite une procédure trop longue et trop compliquée, que le salarié comme l'employeur risque de ne pas maîtriser, mais aussi et surtout parce qu'elle n'offre pas suffisamment de garantie. »

temps de travail sur des périodes plus longues que la semaine, en modifiant l'ordonnance loi 677 sur la durée du travail, en mettant en place des outils de gestion modernes en matière d'aménagement qui leur permettent de s'adapter rapidement aux marchés et aux variations saisonnières, ainsi qu'aux circonstances exceptionnelles générées par une crise économique. Nous avons mis en évidence d'autre part, la nécessité de pouvoir mettre en pratique rapidement les outils d'aménagements du temps de travail au sein même des entreprises grâce aux accords d'entreprises signés avec les délégués du personnel ou les salariés concernés, grâce à une modification de la loi 416 sur les conventions collectives et de la loi 459 sur les délégués du personnel. Le Conseil national s'est montré très à l'écoute, partageant certaines de nos positions et admettant l'importance pour les entreprises de pouvoir aménager durablement leur temps de travail avec ses propres acteurs (les salariés), dans une logique d'efficacité économique et d'amélioration de l'emploi.

Propos recueillis par Sabrina Bonarrigo