

MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION PATRONALE MONÉGASQUE

DÉCEMBRE 2013 > NUMÉRO 46

PRIX : 2 €



L'ÉDITORIAL DU PRÉSIDENT



Philippe Ortelli

"Vingt fois sur le métier remettez votre ouvrage" affirmait déjà Nicolas Boileau au XVII^e siècle. Nous n'y manquerons pas en vous re parlant, cette fois encore, d'infrastructures de transport, qui sont au cœur du développement économique de la Principauté.

Les résidents et salariés monégasques, ainsi que la clientèle haut de gamme, doivent pouvoir entrer en Principauté, en sortir, et s'y déplacer facilement. Pour ces populations-là, le facteur temps est essentiel pour gagner en qualité de vie. Notre petit Pays ne survivra qu'en adoptant une stratégie de développement basée sur l'excellence, comme un hôtel 5 étoiles qui attire sa clientèle au bout du monde parce qu'il offre une prestation d'exception.

Le télétravail améliorera certes la compétitivité des entreprises grâce aux économies de loyers, réduira le temps perdu par les salariés dans les bouchons ou les transports en commun, et créera quelques milliers d'emplois supplémentaires. Mais au-delà, des moyens de transport rapides et fiables reliant l'aéroport et l'autoroute au centre de Monaco sont absolument nécessaires, tant pour les résidents, les industries, nos clients, dont ceux de l'hôtellerie et la restauration, que pour les salariés actuels et surtout futurs, pour atteindre l'objectif de 100 000 en 2050.

Le Prince Rainier l'a prouvé en doublant leur nombre entre 1980 et 2010 grâce à une politique audacieuse de grands travaux avec, entre autres, la réalisation d'infrastructures lourdes comme le tunnel autoroutier ou le tunnel montant. Il a montré qu'il existait des solutions simples et efficaces pour relier Monaco à l'autoroute. Notre économie en avait besoin.

Aujourd'hui, une nouvelle étape doit être franchie pour lever de nouveaux points noirs afin de rester attractif et continuer d'attirer les meilleurs. Notre futur en dépend.

Le Président
Philippe Ortelli

DOSSIER

LES TRANSPORTS, L'AFFAIRE DE TOUS !



Les transports sont une des préoccupations majeures des salariés et des chefs d'entreprise de la Principauté. Malgré des améliorations notables, ils sont encore l'un des maillons faibles du pays. Preuve en sont les difficultés quotidiennes pour accéder à la Principauté, tant par la route, en voiture ou en bus, que par le train. Comment optimiser les déplacements des 40 000 pendulaires et leur

faciliter l'accès à leur lieu de travail ?

Ne nous y trompons pas : c'est l'attractivité de Monaco et sa capacité à attirer les meilleurs qui sont en jeu. Pour en savoir plus sur les projets actuels et l'avenir urbanistique de Monaco, le MBN fait le point avec Marie-Pierre Gramaglia, Conseiller de Gouvernement pour l'Équipement, l'Urbanisme et l'Environnement.

CAHIER JURIDIQUE

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ce cahier juridique répond à toutes vos questions sur le droit de rompre le contrat de travail, en mettant plus particulièrement l'accent sur les différentes ruptures de contrat à l'initiative du salarié...

> Lire en p.7

LE BILLET ECO

LE MOT DE L'ANNÉE

Big Brother ne fait plus peur : l'ère de la transparence est-elle advenue ?

> Lire en p. 6

LA F.P.M. VOUS INFORME

MIGRATION VERS LES MOYENS DE PAIEMENT EUROPÉENS

Les entreprises monégasques doivent passer d'urgence aux moyens de paiement SEPA : attention à la date limite du 1^{er} février 2014 !

> Lire en p. 13



© Centre de Presse - Charly Gallo

MBN : Bon nombre de salariés et de chefs d'entreprise pointent du doigt les difficultés d'accès au pays. Quelles solutions et projets urbanistiques mettez-vous en place actuellement pour répondre à l'augmentation du nombre de pendulaires et pour leur faciliter l'accès à Monaco ?

Marie-Pierre Gramaglia : Pour comprendre l'importance de la politique de mobilité du Gouvernement, il est utile de bien connaître quelques données. La Principauté, c'est aujourd'hui 36 000 résidents et plus de 50 000 salariés, dont 40 000 sont domiciliés à l'extérieur du territoire, et parmi ceux-ci seulement 25 % dans les communes limitrophes. Ces différentes populations totalisent près de 400 000 déplacements quotidiens, tous modes (VL, Bus, PL, deux-roues et marche à pied) et tous motifs confondus (travail, loisirs), dont 145 000 déplacements d'échanges, c'est-à-dire entrants et sortants de Monaco.

Les flux entrants se répartissent ensuite sur le territoire, avec un gros point de convergence vers le quartier de Fontvieille, un des pôles majeurs d'activité en Principauté. Aujourd'hui, une partie de ces nombreux trajets a été absorbée par l'ouverture de la dorsale, ayant permis de réduire la circulation de transit dans

les quartiers. L'ouverture de la liaison Marquet, hormis le désenclavement de Fontvieille, a entraîné la révision du schéma de circulation de ce quartier. L'impact a été très positif, avec un accès direct à la moyenne corniche via le tunnel Rainier III, et a permis de répondre aux déplacements des trois profils d'usagers majoritaires dans ce secteur : les résidents, les salariés pendulaires et les industriels. Le tunnel descendant permettra de rejoindre plus directement le quartier de Fontvieille depuis l'entrée de la Principauté au niveau du boulevard du Jardin-Exotique.

La mobilité et les déplacements sont des priorités dans l'action du Gouvernement. La réponse n'est pas unique. Notre politique est axée sur les flux en échange, comme ceux des pendulaires auxquels vous faites référence et les flux internes. Pour les flux entrants, nous développons deux axes de travail : favoriser l'accès à la Principauté par les transports en commun et capter un maximum de véhicules en amont du territoire. Pour les flux internes, il s'agit de développer les autres modes alternatifs à la voiture et pourquoi pas d'encourager les déplacements à pied, notamment par la création de liaisons mécaniques (ascenseurs publics et escalators).

Capter un maximum de véhicules en amont du territoire implique la réalisation de parkings de dissuasion couplés à des moyens de transports en commun. Les hypothèses de travail ne manquent pas ; nous y travaillons en collaboration avec les responsables locaux et les autorités régionales. La réalisation de tels projets ne se décrète pas, il s'agit de recueillir l'adhésion de tous les partenaires et d'accompagner ces programmes des budgets nécessaires.

Il s'agit également de renforcer l'offre des transports en commun et d'encourager leur utilisation. La Principauté s'y emploie. Je rappellerai les investissements de 50 millions d'Euros de l'État monégasque qui ont contribué à intégrer cinq nouvelles rames de TER dans le réseau ferroviaire régional, augmentant ainsi les

cadences des trains. Nous travaillons aussi, par exemple, au développement des lignes de bus interurbaines. Sur toutes ces questions, le dialogue est permanent avec les communes et la région voisine, car la problématique en matière de déplacements est très largement régionale et transfrontalière entre la Principauté, la France et l'Italie.

MBN : Certains demandent que le futur tunnel descendant soit directement en deux voies et ait un sens de circulation inversée aux heures de pointe. Que leur répondez-vous ?

M.P.G. : Le tunnel descendant a pour vocation de relier l'entrée de la Principauté au niveau du boulevard du Jardin-Exotique au boulevard Charles-III, à sa sortie vers Cap-d'Ail, constituant un accès direct au quartier

de Fontvieille, via la liaison Marquet en continuité de la bretelle d'autoroute et la R.N.7. Cet ouvrage est d'une longueur de plus de 1 700 mètres, d'une largeur de circulation de 6,10 m et d'une hauteur libre de 4,50 m. La vitesse de référence comme celle du tunnel sortant Rainier-III sera de 50 km/h.

Le trafic estimé devrait être de 12 700 véhicules/jour dont 1 300 poids lourds. Sa mise en service au second semestre 2016 doit permettre de réduire de 40 % le trafic sur l'itinéraire boulevard du Jardin-Exotique, boulevard Rainier-III, avenue Prince-Pierre, ainsi que sur la basse corniche.

Le tunnel descendant pourra être utilisé par tous les types de véhicules, à l'exception de ceux qui transportent des matières dangereuses.



Notre expérience à votre service

- Déménagements internationaux
International removal
- Garde meuble
Storage facilities
- Emballage
Packing services

Société Monégasque de Transports

- Archivage
Archives services
- Douane
Customs
- Transports internationaux
Internationals Transports

www.smt.mc

"Le Lumigean" 2 boulevard Charles III BP 306 - 98006 Monaco Cedex
Tel : 377 93 30 64 42 / Fax : 377 93 15 99 58 - Email : office@smt.mc

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D'ASSAINISSEMENT

Nettoyage
Enlèvement d'encombrants
Bacs roulants
Compacteurs - Caissons
Collectes sélectives
Toilettes autonomes

Curage 24h/24 et 7j/7
Astreinte tél. 06 80 86 13 76

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

GRAPHIC SERVICE
IMPRIMEUR À MONACO

IMPRIMEUR DEPUIS 1980
LABÉLISÉ DEPUIS 2007

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

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

MI CONSEILS

Votre partenaire R. H. en Principauté

- CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES
- COACHING INDIVIDUEL
- COACHING D'EQUIPE
- TEAM BUILDING

MI Conseils - 20 avenue de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. +377 92 05 28 11 - mi.conseils@mimonaco.mc

www.gpi.mc

Cette opération a été mûrement réfléchi par les Services de l'État avant d'être lancée. Fallait-il un tunnel à double sens de circulation? La question s'est posée mais a été très vite écartée, le tunnel montant Rainier-III offrant déjà aux usagers la possibilité de rejoindre rapidement la moyenne corniche. Par ailleurs, si l'on regarde la tête amont du tunnel, l'on se rend compte que les véhicules en direction de Nice se heurtent rapidement à un giratoire. D'ailleurs, je dois souligner que les Services de l'État examinent avec les autorités françaises la possibilité de modifier ce giratoire pour améliorer sa fluidité.

L'éventualité de la mise en double sens aurait induit la réalisation d'un tout autre ouvrage dont le coût aurait été très sensiblement supérieur et beaucoup plus problématique en terme d'instruction du dossier sur le plan sécuritaire avec les instances françaises.

L'inversion de sens de circulation du tunnel favoriserait-elle les usagers qui se dirigeraient vers Menton? Je ne le crois pas, car il est peu probable que ces usagers empruntent une voie qui les envoie vers l'ouest alors que leur destination se situe à l'est de la Principauté.

Par ailleurs, je rappellerais que lorsque les études du nouveau tunnel descendant étaient lancées, parallèlement était évoqué le prolongement du boulevard du Larvotto en direction de Menton sous les tennis avec une sortie de cette voie sur la basse corniche au-delà de Saint-Roman.

Malgré le peu d'intérêt qui est ressorti d'un tunnel à double sens de circulation, la réflexion du Gouvernement s'est engagée sur l'inversion du sens de circulation au cas où le besoin s'en ferait sentir de façon ponctuelle. Suite à ma proposition en début d'année 2013, les voiries ont été redéfinies à la tête du tunnel, avec la réalisation d'un large encorbellement afin de faciliter son exploitation dans le sens montant. Donc oui, de façon ponctuelle, le sens de circulation dans ce tunnel prioritairement descendant pourra être inversé.

MBN : Dans une vision à long terme, comment voyez-vous l'avenir urbanistique de Monaco pour accueillir les 100 000 salariés prévus en 2050, et plus particulièrement en termes d'accès à la Principauté?

M.P.G. : Les prévisions à l'horizon de 2030 montrent 3 000 résidents et 15 000 salariés supplémentaires, nécessitant la réalisation de 500 000 à 600 000 m² de planchers, soit 250 000 à 300 000 m² par décennie. Il s'agit à la fois pour l'État de satisfaire aux besoins de logements des monégasques; de s'assurer de l'évolution de programmes résidentiels privés; de répondre aux besoins d'équipements publics (santé, culturels, sportifs, éducatifs...); de développer les planchers d'activités économiques (surfaces de bureaux, commerces, hôtellerie...) et les infrastructures (routières, portuaires, parkings, réseaux...) de la Principauté. Cette stratégie vise à renforcer la qualité du cadre de vie des monégasques et des résidents, à développer l'activité économique, à attirer de nouveaux investisseurs en leur proposant des conditions optimales d'hébergement et d'implantation. Cette urbanisation repose sur trois axes: l'exploitation des réserves foncières existantes; la reconstruction de la ville sur la ville, par la démolition des immeubles vieillissants, plus adaptés et n'ayant aucun caractère patrimonial; une extension du territoire sur la mer. La construction du nouveau Centre Hospitalier Princesse Grace ainsi que Cap-Fleuri 1 et 2 répondront à cette exigence en matière de santé. Le nouveau collège sur l'îlot Pasteur, le programme de démolition/reconstruction de FANB et le relogement de l'école internationale participent de cette dynamique en matière d'éducation. Les projets sur les sites de l'Annonciade et de l'îlot Pasteur permettront de renforcer l'offre de planchers d'activités et de logements. Enfin, le projet d'extension en mer permettra d'ouvrir un nouvel espace d'urbanisation.

En termes d'accès à la Principauté des salariés que vous évoquez, il ne s'agit pas de regarder notre pays se congestionner progressivement devant l'affluence



grandissante programmée, mais d'avoir une attitude proactive comme nous l'avons aujourd'hui. Comme je l'ai dit précédemment, cette problématique de mobilité et les réponses qui peuvent y être apportées dépendent aussi fortement de cette interaction avec les autres communautés locales et régionales. La Principauté est ancrée dans un vaste espace régional d'où viennent chaque jour majoritairement ces travailleurs pendulaires et leurs déplacements ont un impact sur tous ces territoires. Notre réponse n'est pas unique; elle tient au développement des transports en commun, au renforcement du covoiturage, à la création de parkings de dissuasion. Ainsi, par exemple, aujourd'hui, nous étudions la création d'un parking de 2 000 à 2 500 places dès l'entrée de Monaco par le Jardin Exotique. Dans le prolongement de ce parking, nous étudions également la faisabilité d'un téléphérique entre cette entrée de ville et Fontvieille. Il s'agit d'être attentif et créatif - c'est dans cet état d'esprit qu'évolue déjà le Gouvernement. ■

Suite page suivante ->

SOMMAIRE

DOSSIER

Les transports, l'affaire de tous! p. 1 à 5

LE BILLET ÉCO

Le mot de l'année p. 6

CAHIER JURIDIQUE

La rupture du contrat de travail p. 7 à 10

INTERVIEW

My Way² p. 11

PORTRAIT D'ENTREPRISE

AP Consulting Monaco p. 12

LA F.P.M. VOUS INFORME

p. 13

VIE SYNDICALE

p. 14

INDICES SOCIAUX

p. 15

PERLES DE CULTURE

p. 16

Actis

BUSINESS CONTINUITY RECOVERY SERVICES

Assurez la **continuité** de vos activités EN TOUTES CIRCONSTANCES

Services Cloud ➤

Archivage légal ➤

Télé-Sauvegardes ➤

Secours utilisateurs ➤

Réseaux et téléphonie ➤

Logiciel de gestion de crise ➤

Plan de continuité et de reprise d'activité ➤

Secours système informatique, salle de Marché ➤



ACTIS SAM - «Le George V» - 14 av. de Grande Bretagne - MC98000 MONACO - Tél. : +377 97 98 18 18 - contact@actis.mc - www.actis.mc



TÉMOIGNAGES

Le MBN a aussi donné la parole à des salariés et des chefs d'entreprise, principaux acteurs concernés par les problématiques d'accès à la Principauté.



Créés en 1943, les laboratoires Asept-Akileine emploient 120 salariés à Monaco, dont seulement une quinzaine habite en Principauté. La plupart sont Français et viennent des communes limitrophes ou de Menton, même si de plus en plus choisissent Sospel. Des anciens résidents privilégiés ont aussi dû s'éloigner de Monaco, du fait de la hausse des loyers.

Interrogé sur les problématiques d'accès à Monaco, Georges Mas, Administrateur Délégué, remarque que la principale source de retard des collaborateurs est le train à cause des nombreuses grèves. Selon lui, la situation routière s'est fortement améliorée avec les derniers aménagements, et il espère que le prochain tunnel descendant apportera aussi un progrès important.

Quel est le coût pour l'entreprise ? *"Les coûts sont incalculables, mais réels. La société prend sur elle jusqu'à 5 ou 10 minutes de retard, mais il lui faut prévoir un remplacement à partir de 20 minutes, afin de ne pas trop pénaliser la chaîne de production"*, affirme l'Administrateur Délégué. Et de souligner également que les retards sont parfois tels que le salarié préfère poser une demi-journée de congé payé, ou compenser à d'autres moments. Sans oublier l'impact direct sur le recrutement : *"Il est difficile de convaincre des compétences éloignées de venir s'installer à proximité de Monaco"*, confie-t-il. Quelles solutions ? Pour Georges Mas, il faut considérer la problématique de logement des actifs dans sa globalité, pour qu'un plus grand nombre d'entre eux puisse vivre à Monaco ou à proximité.

Concernant plus particulièrement l'activité des laboratoires Asept-Akileine, le télétravail ne sera pas une solution : *"Même sur les postes qui pourraient être éloignés, le besoin de contact permanent avec le reste de l'équipe obligera à rester sur site"*, estime le chef d'entreprise, qui considère également que le deux-roues n'est pas une alternative viable car, à terme, se posera le problème du stationnement.

In fine, l'espoir est dans le train : c'est de ce mode de transport que les améliorations pourront venir.



Natacha Olivier, Directrice de The Regency School of Languages, réside à Nice et utilise son véhicule chaque jour pour venir travailler à Monaco. Elle nous parle de son quotidien.

25 km : c'est la distance entre son domicile niçois et son lieu de travail. *"Ce qui est aberrant, c'est que cela prend une heure à une heure et quart tous les matins. J'emprunte l'autoroute par Nice nord très tôt. Je sors ensuite par le tunnel de Monaco qui me permet de rejoindre Cap-d'Ail pour arriver à l'école. J'ai essayé tous les itinéraires possibles, en modulant l'heure de départ, mais il y a toujours autant de bouchons à la sortie du tunnel"*, affirme-t-elle. Et d'évoquer les tentatives de régulation de l'accès au tunnel de Monaco en le fermant lorsque le trafic est saturé. *"Cela ne règle rien car les embouteillages sont les mêmes en passant par la Turbie"*.

La solution ? *"Multiplier les accès à Monaco"*, assure-t-elle en soulignant les efforts faits pour améliorer la circulation intra-muros. *"Maintenant quand on arrive en Principauté, il y a d'autres alternatives pour rejoindre l'avenue Prince-Pierre. Le problème, c'est que ce n'est pas là que cela bloque mais à la sortie du tunnel de Monaco car les automobilistes sortent tous au même endroit"*.

Quid du covoiturage ? Pour elle : *"L'idée est séduisante en théorie mais complexe à mettre en pratique car les personnes doivent habiter le même quartier et avoir les mêmes horaires. C'est sans doute pour cela que les automobilistes sont souvent seuls dans leur voiture"*.

Au-delà, les difficultés d'accès à Monaco impactent aussi l'activité de l'école et le travail des collaborateurs. *"Même si le trajet en voiture n'est pas la panacée, je suis confortablement installée dans mon véhicule. Ce n'est pas le cas des professeurs qui circulent en train et s'entassent dans des rames souvent bondées. À cause des fréquents retards, les professeurs quittent leur domicile très tôt. Conséquences : fatigue et stress accumulés"*, déplore-t-elle.

Et la situation empire les jours de grève de la SNCF. *"Nous avons dû annuler des cours du soir, faute de trains circulant au-delà d'une certaine heure. Bilan : une perte sèche pour l'école et pour les professeurs"*.



Les Assurances Gramaglia emploient aujourd'hui trente collaborateurs. Leur Fondateur de pouvoir, Philippe Verdier, revient sur l'impact des problèmes de transport des pendulaires pour son activité et pour la Principauté.

Comme de nombreux autres employeurs, Philippe Verdier considère que les grèves et autres sources de retard des transports en commun ont un effet perturbateur sur les salariés, et de facto sur l'organisation de l'entreprise. *"Ces jours-là, les salariés arrivent en retard le matin et demandent à partir plus tôt le soir"*, précise-t-il.

Selon lui, l'incidence ne se résume pas à cela. Il s'inquiète aussi des conditions générales de transport : *"Le temps de transport augmente chaque année, notamment du fait des travaux réalisés sur des lignes vétustes"*.

Et d'évoquer plus particulièrement l'accès à la Principauté par train. *"Les collaborateurs se plaignent des retards de trains et des rames trop souvent saturées, ajoutant du stress pour chacun"*, indique-t-il.

Sa vision du futur : *"La situation ne pourra qu'empirer avec la hausse croissante du nombre de pendulaires"*.



Professeure de français pour étrangers à la Regency School of Languages, Elisabeth Borfiga résume les problèmes rencontrés par les pendulaires contraints de prendre le train pour rejoindre leur lieu de travail à Monaco.

Seulement deux stations séparent Carnolès de Monaco, mais la courte distance ne suffit pas à réduire la durée du transport pour Elisabeth Borfiga qui vient travailler tous les jours en train.

La ligne est actuellement en travaux, mais ce n'est pas le problème majeur : *"Même sans les travaux de renforcement du tunnel de Monaco, les rames sont trop souvent saturées aux heures de pointe"*, souligne-t-elle. Et de préciser que la question ne se limite pas à un trop faible nombre de rotations des trains (pas plus de 4 trains par heure circulant aux heures de pointe), mais porte surtout sur des horaires inadaptés aux besoins des usagers professionnels : *"Le cadencement des horaires est incohérent, et c'est encore pire les jours de grève où il n'y a qu'un train à 6h02 et le suivant à 9h06. Heureusement que la Principauté a acheté cinq rames !"*.

Dynamique et combative, la salariée a mis en place des stratégies pour pouvoir continuer d'assurer son service auprès des clients de l'école, malgré les aléas du transport : *"Mes horaires sont stricts. Je ne peux pas me permettre d'être en retard à mes cours. Je dois donc prévoir de partir avec beaucoup d'avance, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur ma vie familiale. C'est une fatigue et un stress difficiles sur le long terme"*.

Interrogée sur le télétravail, elle remarque que celui-ci ne concerne pas son activité, basée sur les contacts humains et la présence physique. Alors pourquoi ne pas essayer le covoiturage ? *"Les contraintes sont trop importantes. Mes horaires, qui dépendent des cours qui sont dispensés à nos clients, peuvent fluctuer. Par conséquent, le covoiturage n'est pas une option envisageable"*.

Malgré tout, Elisabeth Borfiga conserve son humour : *"Nous nous amusons souvent des différences entre les annonces de quais selon qu'elles sont faites en français, anglais ou italien..."*

Sophia Mancini est salariée dans le secteur bancaire à Monaco. Tous les jours, elle prend le train en gare de Nice-Ville pour venir travailler en Principauté. Elle nous fait partager son expérience...

Sondée sur la qualité de service et la fiabilité du transport ferroviaire, la jeune femme ne mâche pas ses mots : *"Des efforts ont certes été faits depuis 2008, notamment avec l'achat par la Principauté de cinq rames supplémentaires qui a permis d'atteindre quatre TER à l'heure aux heures de pointe entre Nice-Ville et Monaco"*. Une fréquence jugée toutefois insuffisante. *"Il n'y a pas assez de trains aux heures de pointe. Quant aux rames monégasques, nous les voyons peu. Ce sont souvent les anciens trains, vétustes et insalubres, qui circulent"*. Et de pointer du doigt les conditions de transport : *"Les rames sont parfois tellement courtes que certains usagers sont contraints de rester à quai. Et nous sommes souvent parkés comme du bétail !"*, s'indigne-t-elle.

Et les travaux n'arrangent rien. *"Les trains roulent souvent au ralenti, quand ils ne sont pas bloqués dans le tunnel de Monaco"*. Or, dans son métier, la ponctualité est essentielle. *"Nous ne pouvons pas nous permettre d'être en retard. Comme nous sommes badgés, les matins où le trafic est perturbé par des grèves, des suppressions ou des retards de trains, nous devons décaler d'autant notre horaire de départ le soir. Et en quittant le bureau, nous ne savons jamais avec certitude à quelle heure nous arriverons à destination"*. Bilan : des salariés fatigués et stressés avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur la dégradation de la vie familiale et l'efficacité au travail.

Sophia Mancini l'a constaté : *"Quand le trafic est perturbé, j'arrive au bureau en ayant déjà perdu au moins 30 % de mon énergie. J'ai vu la différence quand une amie m'a prêté son appartement à Monaco. J'arrivais le matin en forme et en pleine possession de mes capacités"*.

Quid des grèves ? Elle avoue renoncer au train et venir avec un collègue de travail. *"Même lorsqu'il n'y a pas de mouvements sociaux, bon nombre d'entre eux se sont rabattus sur la voiture en raison du manque de fiabilité des trains"*, précise-t-elle.

Autre point d'achoppement : le manque de considération et d'information des usagers. *"Nous souffrons soit d'un déficit d'information, soit de leur incohérence !"*

Et de conclure : *"Monaco est attractif en termes d'emploi. Mais les transports en commun doivent être améliorés pour permettre aux pendulaires d'y accéder plus facilement car cela peut avoir à terme un effet dissuasif"*.



Entreprise

Pour vos cadres et vos cadres, contactez-moi pour une solution personnalisée

PIERRE BRIÈRE
Agent Général
pierre.briere@mma.fr
36, boulevard des Moulins - 98000 Monaco

**COMPLÉMENTAIRE SANTÉ & PRÉVOYANCE GROUPE
HOMME CLE & ACCIDENT DU TRAVAIL
INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE
RETRAITE ENTREPRISE**

Tél. +377 93 10 51 93

Les rédacteurs du MBN ont testé une fois le bus R.C.A. en prenant la ligne n°100 qui dessert Nice-Menton en passant par Monaco. Arrivés à 8h35 à l'arrêt situé sur le port de Nice, le bus venant juste de passer et le temps que le bus suivant arrive à 8h50, puis parcourt la basse corniche, il ne leur a pas été possible d'arriver à Monaco avant 9h40.



Jean-Marie Pucci habite sur la Bretelle du Centre, près de la Moyenne Corniche, à Beausoleil, et travaille à Monaco dans le secteur public. Il tient à témoigner au nom de tous les usagers des communes limitrophes qui se sentent délaissés.

Il n'y a pas que les résidents de Nice, Menton ou plus loin encore qui souffrent des difficultés d'accès à Monaco, c'est ce que nous démontre ici Jean-Marie Pucci.

Beausoleil est une commune limitrophe et la Bretelle du Centre est une voie d'accès majeure à Monaco, pourtant venir travailler en Principauté est particulièrement difficile : "Opéré récemment du genou, je suis plus souvent obligé de prendre le bus, or il n'y en a que très peu (un bus par heure en moyenne). Par exemple, le matin pour aller

travailler, je dois prendre soit le bus n° 13 de 7h40, soit le suivant qui n'est qu'à 8h35, trop tard pour être à 9h à la Condamine. Le soir, il me faut le plus souvent 1h15 pour remonter, quand il n'y a pas de bouchon...".

À Beausoleil, les bus sont gérés par la CARF (Communauté d'Agglomération de la Riviera Française) de Menton, et opérés par la société ZEST depuis juillet. Contrairement aux RCA, la CARF n'a pas d'accord avec la CAM. Conséquence : les usagers sont contraints d'acheter deux tickets de transport, un Français et un Monégasque, pour chaque trajet.

Et de rappeler qu'il ne parle pas en son nom propre, mais au nom de tous les usagers du quartier qui se sentent abandonnés. "Mon opération chirurgicale m'a permis d'éprouver les problèmes des personnes ayant des difficultés de mobilité. Une fois, il m'a fallu 2h30 pour remonter de la Condamine avec le bus!".

La question des fréquences n'est toutefois pas la seule soulevée par Jean-Marie Pucci qui souligne également le mauvais état de certains bus.

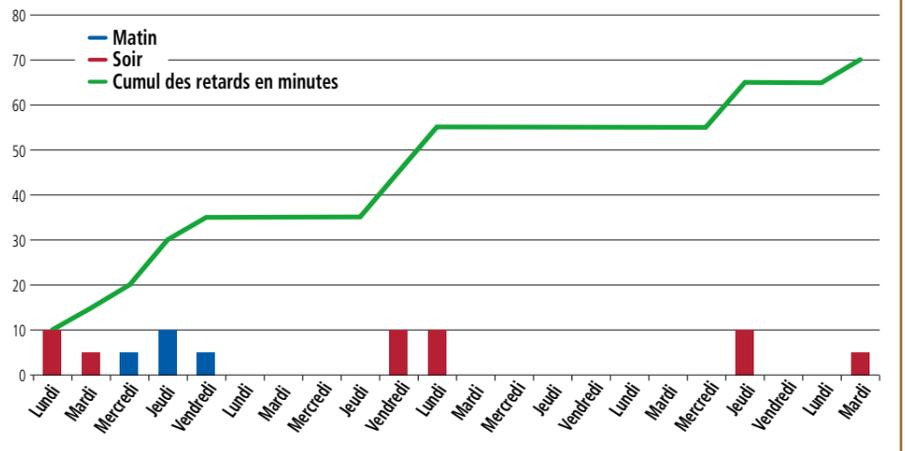
De nombreux courriers ont été envoyés et des pétitions signées, sans impact. "Le changement d'opérateur en juillet dernier nous a redonné espoir. Nous attendons toutefois davantage d'écoute et de résultats significatifs".

NOVEMBRE EN TRAINS

Un test a été effectué au mois de novembre 2013 pour des trajets aller-retour Nice-Ville / Monaco

Le MBN a demandé à un salarié de noter systématiquement son expérience pour chaque trajet pendant un mois. Ce dernier a indiqué que le mois de novembre 2013 était l'un des moins

perturbés qu'il avait connus, du moins en ce qui concerne les trains qu'il a empruntés. Au total, il a comptabilisé seulement deux suppressions de trains le soir, trois trains en retard le matin et six trains en retard le soir, dont deux surpeuplés. Pour un mois sans problème particulier, ni mouvement social, les retards cumulés ont atteint 70 mn.



Le mot de l'année

La Lettre d'intention du 5 novembre dernier sur la signature de la convention entre Monaco et l'OCDE l'aura confirmé : "transparence" est bien le mot de l'année.

En informatique, transparent signifie "invisible pour l'utilisateur" : il ne s'aperçoit pas qu'un changement a été apporté à son environnement, et n'en souffre donc pas. En politique et en économie, le terme est utilisé dans un sens très différent : ce ne sont pas la facilité et le confort d'utilisation qui sont recherchés mais la possibilité pour l'extérieur de savoir ce qui se passe à l'intérieur.

L'INFORMATION STRATÉGIQUE

Au niveau individuel, la transparence s'oppose à un type de secret que les anglophones nomment "privacy", qui n'a pas de traduction en français même si de plus en plus détournent le mot "privauté" pour montrer un sens un peu plus large que "vie privée".

La privacy s'inscrit dans une triade avec la liberté et la sécurité : il est difficile (quoique pas impossible) d'accroître l'une sans restreindre les deux autres, mais très facile de restreindre l'une sans augmenter en rien les autres.

Elle est un sujet d'études scientifiques en soi : il s'agit de déterminer quelles sont les informations que chacun voudra cacher, et de comprendre pourquoi. La psychologie évolutionniste y a apporté des éléments de réponse : va être considéré comme appartenant à la privacy ce que la presse people cherche à dévoiler chez les stars, ce qui fait le sujet des commérages. C'est ce que le chercheur québécois Pascal Boyer

a nommé "Information stratégique" : l'information "qui active les systèmes mentaux chargés de réguler les interactions sociales".

Pascal Boyer avait choisi le terme "stratégique", pas parce que cette information serait nécessairement plus importante qu'une autre, mais "parce que c'est un terme standard pour désigner toute situation où les gens accomplissent des actes (adoptent une certaine attitude, disent certaines choses) dont les conséquences dépendent des actes des autres". L'information stratégique fait partie de l'information sociale.

Pourquoi alors tellement chercher à la cacher ? Les travaux du Pr. David C. Geary permettent d'y répondre : il a montré que la "motivation fondamentale" de l'être humain est de "contrôler les ressources sociales, biologiques et physiques qui supportent la survie et la reproduction".

En d'autres termes : nous sommes programmés pour chercher à découvrir chez les autres et à cacher chez nous certaines informations sociales. Imposer la transparence aux autres (et seulement aux autres) est un excellent moyen d'y parvenir, il n'y a rien de neuf.

L'AVÈNEMENT DE LA TRANSPARENCE

Mais le monde a changé, et avec lui la définition de ce qui est stratégique.

Avec le développement d'Internet, de très nombreuses informations auparavant protégées sont maintenant publiques et ont de fait perdu toute valeur. Le développement des réseaux sociaux a même permis de passer à un niveau supérieur : le but n'y est plus de cacher sa vie privée, mais au contraire de la publier, que ce soit pour se désennuyer ou pour faire son marketing personnel ("Personal Branding").

Ce nouvel étalage se retrouve aussi en management : juste après l'ère Steve Job qui avait élevé chez Apple le secret au niveau du culte obsessionnel, de nouvelles sociétés vont faire exactement l'inverse. Ainsi la société américaine Buffer a inscrit "la transparence par défaut" dans ses principes et l'a montré en publiant le montant exact du salaire de chacun, des employés aux fondateurs. Pour ses défenseurs, la transparence est un nouveau mode de vie qui va permettre de créer de nouveaux rapports humains basés sur une plus grande confiance.

Big Brother ne fait plus peur : l'ère de la transparence est-elle advenue ?

RÉBELLION

Non : si certaines informations ont pu perdre de leur valeur, le programme biologique fondamental qui nous pousse à protéger notre privacy n'a pas changé. Nous nous rebellerons : confrontés à la transparence imposée, nous mettrons en place des stratégies de protection.

C'est ce qu'a constaté Edward S. Bernstein (Harvard) dans une usine : il a trouvé qu'il suffisait de mettre un rideau entre les ouvriers et leurs superviseurs pour que la productivité augmente. Une partie de l'explication était que se sentir observés en permanence poussait les ouvriers à consacrer des ressources (temps, etc.) pour se constituer une zone privée, c'était une forme de révolte.

À une échelle beaucoup plus importante, c'est aussi ce qui s'est passé suite aux révélations d'Edward Snowden sur l'étendue de l'espionnage NSA : les fondements techniques d'Internet sont maintenant en cours de transformation pour qu'il devienne "opaque", selon les termes employés.

Et les révoltes n'ont pas besoin d'être actives pour avoir un impact. Dans l'usine étudiée par Bernstein, la transparence avait un effet encore plus insidieux que le simple détournement de ressources : elle tuait toute créativité. Observés, les ouvriers s'appliquaient à suivre les règles strictement, pour ne pas se faire remarquer ; cachés derrière un rideau, ils se permettaient d'inventer, de tester et d'appliquer des méthodes plus productives.

L'AVENIR

Faut-il alors continuer de militer pour un monde plus transparent ?

Le conflit entre la privacy et la transparence est une lutte sur le long terme dont l'enjeu est majeur : définir la frontière entre le privé et le public est définir l'individu dans la société. À la suite des débats, en fonction des options retenues et des possibilités technologiques, la définition de ce qui est stratégique, de ce qui a ou pas de la valeur, aura changé, et la société en sera totalement transformée.

La transparence était le mot de l'année 2013, mais elle impactera les rapports humains pour encore de nombreuses années à venir.

Philippe GOUILLOU

*Références :
Bernstein (2012; DOI : 10.1177/0001839212453028);
Boyer (2001; ISBN : 978-2070426955);
Geary (2003; ISBN : 978-2744501562);
Fastcompany, 12 juin 2013.*



SOLUTIONS TÉLÉCOMS INNOVANTES

Un seul interlocuteur pour tous vos systèmes de communication



Conception, réalisation et maintien en condition opérationnelle de réseaux
Voix Données Vidéo en IP, pour les métiers :



Secteur Public



Finance



Hôtellerie
et Palaces



Santé



Entreprise

Le George V - 14 av. de Grande Bretagne - MC98000 MONACO
Tél. : +377 97 70 20 00 - Fax : +377 97 70 20 10 - info@telis.mc - www.telis.mc

Suivez nos actualités...



LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Préambule : Le droit de rompre le contrat de travail.

Après avoir établi dans l'article 1^{er} de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, que : "le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage temporairement à exécuter un travail sous l'autorité ou au profit d'une autre personne contre paiement d'un salaire déterminé", puis dans l'article 3 que "on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour un travail déterminé", le législateur monégasque a affirmé de manière très forte le droit unilatéral de l'employeur ou du salarié de rompre le contrat de travail, en adoptant l'article 6 qui dispose : "Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties; il prend fin au terme du préavis."

Par cet article, l'employeur dispose d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer à un motif inhérent à la personne de celui-ci, le Tribunal du Travail contrôlant que l'employeur a bien respecté les droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de faute, d'autre part.

Par ce même article, le salarié dispose d'un droit autonome et unilatéral de résiliation lui permettant de rompre son contrat sans se référer à un motif.

Ainsi, pour l'employeur comme pour le salarié, l'exposé du motif, ne répond pas, faute de volonté explicite du législateur, à une obligation. Toutefois, 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, en fonction des circonstances ayant entouré celle-ci.

Le sujet de la rupture du contrat de travail est vaste et passionnant. Il est important de connaître, non seulement la loi n° 729 dans sa totalité, parce qu'elle encadre la rupture, en prévoyant notamment les modalités du préavis et parce qu'elle donne pouvoir au juge de sanctionner toute rupture abusive, mais également la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement qui vient réaffirmer le droit de licencier, en le réglementant, mais aussi la loi n° 629 du 4 juillet 1957 qui vient réglementer les conditions de licenciement, dans le cadre de suppression d'emploi ou de compression de personnel...

Comme nous ne pouvons pas traiter ce sujet dans un seul et même numéro, nous vous proposons de découvrir dans un premier volet la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, en dressant le portrait de la démission, qui est la procédure normale de rupture du contrat de travail par le salarié, en faisant un éclairage particulier à la rupture du contrat de travail par le salarié, au moment de la retraite, et enfin en abordant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Nous traiterons dans les éditions suivantes de la rupture du contrat du fait de l'employeur : le licenciement.

I. LA RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Section I : La démission

I. CONDITIONS DE VALIDITÉ DE LA DÉMISSION

A. Définition

Un droit reconnu par la loi et défini par la jurisprudence

La loi 729 : Conformément à l'article 6 de la loi n° 729 que nous avons évoqué ci-dessus :

"Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties; il prend fin au terme du préavis."

Cette disposition de l'article 6 vient affirmer le principe de la libre rupture du contrat de travail, par le salarié (ou par l'employeur) et vient aménager le principe de l'obligation contractuelle visée par l'article 989 du code civil qui dispose que lorsqu'un contrat est établi, il ne peut être rompu autrement que d'un commun accord, que pour les causes qui seraient prévues au contrat ou pour celles que la loi prévoit.

Ce droit de rupture unilatérale que constitue la démission n'est pas reconnu par l'article 12 de la loi n° 729, relatif au contrat de travail à durée déterminée, lequel n'autorise l'expiration de ce type de contrat qu'à l'arrivée du terme ou pour l'une des causes de résiliation anticipée qu'il énumère limitativement : les justes motifs, les cas de faute grave, de force majeure ou ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur. Il y a lieu de se reporter à la note juridique consacrée au contrat de travail à durée déterminée dans notre journal, numéro 43 pour avoir une explication plus détaillée.

La jurisprudence : La loi 729 ne contient pas de définition de la notion de démission. Interprétant ce texte, les tribunaux ont jugé que la démission est un "acte

unilatéral par lequel le salarié fait connaître à l'employeur, de façon claire et non équivoque, sa décision de résilier son contrat de travail".

Elle "constitue un mode de rupture unilatérale du contrat de travail, à la seule initiative du salarié" (l'employeur ne pouvant le contraindre à le faire) Tribunal du Travail, 10 mars 2005 I.C c/ IG.

Le droit du salarié à rompre son contrat de travail à durée indéterminée est un droit d'ordre public. Il ne peut y renoncer par avance et aucune clause du contrat de travail ne pourrait s'y opposer, ni y faire obstacle.

Ainsi, par exemple, la signature d'une clause de dédit formation, dans un contrat de travail, ne peut avoir pour effet de priver le salarié de son droit de démissionner. Une telle clause permet de fidéliser le salarié, en le dissuadant, certes, de rompre son contrat de travail trop tôt, une fois formé, et elle permet également de protéger l'employeur, qui peut être indemnisé en cas de non-respect, mais le salarié conserve la faculté de rompre son contrat à tout moment, même pendant le temps durant lequel il s'est engagé à rester au service de l'entreprise.

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur pour être valable et celui-ci ne peut la refuser. Il est toutefois en droit d'invoquer une faute du salarié dans son droit de rompre le contrat et de la prouver; ce qui pourrait rendre la démission abusive.

Ainsi, si la démission est un droit, son exercice peut dans certains cas être qualifié d'abusif et le salarié démissionnaire être condamné à indemniser le préjudice subi par son employeur, si celui-ci établit la réalité de la faute.

Conformément à l'article 13 de la loi 729 :

"Toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages et intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties... Ces dommages et intérêts ne se confondent (pas) avec l'indemnité pour inobservation du préavis..."

... **La rupture du contrat de travail** (suite)**B. La forme de la démission**

Comme l'écrit le Tribunal du Travail le 10 juillet 2003 : "La démission n'est soumise à aucune règle de forme". En effet, il n'est pas inscrit dans la loi que la démission doit être écrite pour être valable. Cependant, l'article 6 de la loi n° 729, qui prévoit que le contrat de travail prend fin au terme d'un préavis et l'article 9 de ladite loi qui dispose que le préavis dû en cas de démission doit être signifié par lettre recommandée AR encourage fortement le salarié à formaliser sa démission par écrit.

Pour des raisons évidentes de preuve, il est très important que le salarié formalise sa démission par l'envoi d'une lettre recommandée AR à l'employeur ou à son représentant légal, ou comme l'a notamment jugé le Tribunal du Travail le 10 juillet 2003, "par lettre simple" (qui peut être remise en main propre contre récépissé).

Il est recommandé au salarié de préciser dans la lettre de démission de manière claire et non équivoque sa volonté de rompre le contrat qui le lie à son employeur à une date précise, à l'issue d'un délai de congés au moins égal à celui fixé par la loi, peu importe que le terme démission ait été utilisé ou non.

Lorsqu'une convention collective monégasque ou un contrat de travail prévoient des formalités particulières à respecter en cas de rupture du contrat du fait du salarié, le non-respect de celles-ci par le salarié ne pourrait venir remettre en cause la démission du salarié si celles-ci se manifestent d'une autre manière mais de façon claire et non équivoque.

Toutefois, l'employeur doit rester très vigilant et ne pas se hâter trop vite à considérer un salarié démissionnaire du seul fait de comportements qui laisseraient à penser qu'il a rompu son contrat de travail. Il est important qu'il s'assure, par des moyens formels, de la réelle intention du salarié de démissionner afin que cet acte ne soit pas contestable par la suite et que la rupture ne lui soit pas finalement attribuée. De même, le salarié ne doit pas se précipiter dans une démission sans avoir mesuré toutes les conséquences d'un tel acte.

Dans tous les cas, en présence de contestations entre un employeur et un salarié sur une démission, les juges du fond l'apprécient souverainement, en tenant compte de l'ensemble des circonstances entourant cette rupture.

La Cour d'appel a jugé, à travers un ensemble d'éléments, tels que des témoignages de collègues de travail, de fiches de salaire sur lesquelles figuraient un solde de congés, mais également du recrutement du futur remplaçant du salarié, que celui-ci avait bien eu l'intention de démissionner.

C. Absence de motivation

Conformément à l'article 6 de la loi n° 729, le salarié qui démissionne n'a pas à communiquer à l'employeur les raisons qui le conduisent à rompre le contrat. Il peut toutefois le faire, la loi ne le lui interdisant pas. Dans certains cas, il a même intérêt à le faire pour justifier, par la suite, qu'il n'est pas responsable de la rupture de son contrat de travail.

D. Les caractéristiques de la démission

La démission ne se présume pas, elle doit être caractérisée par une manifestation du salarié dénuée d'équivoque.

Comme l'ont jugé les Tribunaux : "Pour produire effet, la démission doit être l'expression d'une volonté certaine, libre et réfléchie, claire et non équivoque, en dehors de toute crainte et de toute pression."

Ainsi, la démission suppose la réunion cumulative de plusieurs critères pour lesquels les tribunaux en Principauté ont eu à se prononcer.

Il a été jugé, par exemple, que l'état psychologique du salarié au moment de la démission ne doit pas altérer la volonté du salarié, comme en atteste un jugement du Tribunal du Travail du 18 novembre 1999, confirmé en appel le 21 juin 2001, dans une affaire opposant L C / SBM où les juges ont estimé qu'il ne peut y avoir rupture

du contrat, du fait du salarié, si la démission est donnée par un salarié non pleinement conscient de la portée de ses actes, ce qui est le cas lorsqu'il présente, depuis plusieurs mois, un état dépressif nécessitant un traitement par antidépresseurs.

Le Tribunal du Travail considère également que la démission n'est pas caractérisée quand elle est donnée dans un mouvement d'humeur, à la hâte, sous l'emprise de l'énerverment.

Il a été jugé aussi par le Tribunal du Travail que la démission du salarié ne doit pas être imputable à des pressions de l'employeur ou à la crainte d'un licenciement pour faute grave et qu'une démission ne produit pas d'effet lorsque le salarié se trouve dans une situation intimidante suffisante ou bien lorsque la démission a été extorquée par le biais de manœuvres dolosives. Dans de telles circonstances, le Tribunal est amené alors à requalifier la démission en un licenciement.

Par ailleurs, les tribunaux ont estimé que certains comportements du salarié ne pouvaient s'analyser comme des actes de démission parce qu'ils ne suffisent pas, à eux seuls, à établir celle-ci. C'est le cas de certains abandons de postes, ou d'absences non justifiées.

Les Tribunaux ont ainsi jugé que le fait pour un salarié de ne pas envoyer de certificat médical pouvant justifier la suspension de son contrat de travail, ne constitue pas une démission de fait.

Il faut être très prudent face à tel comportement du salarié et ne pas se précipiter dans un licenciement, avant de s'être assuré que celui-ci n'est pas dans l'incapacité de répondre à son employeur, exemple hospitalisation... maladie grave... et dans tous les cas, il faut respecter le délai de 48 h fixé par l'avenant 18 de la convention collective nationale monégasque, étendu par arrêté ministériel n° 81.554 du 13 mai 1981. Mais là encore, la non production de l'arrêt de travail n'est pas en soi une faute grave ni un motif valable de licenciement. Il y a lieu, en l'absence de justification dans le délai de 48h, de mettre le salarié en demeure, par lettre recommandée AR, de reprendre son travail et de justifier son absence. Si le salarié ne répond pas à l'employeur, celui-ci est en droit de le licencier pour faute, mais il ne peut pas qualifier son absence et son mutisme de démission.

Il ne s'agit aucunement d'accepter ce type d'absence qui pourrait alors se propager dans l'entreprise et révéler une négligence et une tolérance de la part de l'employeur mais plutôt de respecter un certain formalisme indispensable et préalable au licenciement.

Il faut noter que la situation a toutefois beaucoup changé depuis 2008 puisque le Tribunal du Travail a fait droit à la demande d'un employeur de prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts du salarié, celui-ci ayant cessé, sans motif légitime, de fournir à son employeur la prestation de travail et n'ayant pas justifié le motif de son absence, nonobstant les demandes qui lui avaient été adressées à cette fin.

Le Tribunal du Travail a jugé que l'attitude du salarié ne permettant pas le maintien du lien contractuel, il convenait de faire droit à la demande de l'employeur en prononçant la résiliation aux torts du salarié, du contrat de travail, conclu entre les parties.

La non reprise du travail d'un salarié après son congé de paternité ou bien d'un salarié à l'expiration d'une période de congés payés pose le même type de question. Ainsi, le 2 février 1989, le Tribunal du Travail n'a pas considéré comme démissionnaire un salarié qui n'avait pas réintégré son travail à l'issue de ses congés payés, celui-ci ayant pu prouver qu'il ne pouvait quitter la Tunisie, la route qu'il devait emprunter en voiture étant impraticable.

Le tribunal a jugé également que la démission ne peut pas non plus se déduire du refus du salarié de se conformer aux nouvelles conditions de travail édictées par son employeur (qu'il tient de son pouvoir de direction).

Ainsi, le 28 septembre 2000, le Tribunal du Travail, dans une affaire opposant NC c/ la société T a jugé que lorsque le salarié refuse d'accepter un changement de ses conditions de travail par lequel l'employeur ne fait qu'exercer

son pouvoir de direction, il commet une faute susceptible d'entraîner son licenciement.

À défaut de démission non équivoque du salarié, le refus de celui-ci n'entraîne donc pas à lui seul la rupture de son contrat, mais constitue un manquement de celui-ci à ses obligations contractuelles, que l'employeur a le droit de sanctionner (par un licenciement).

Les juges se fondent alors sur les circonstances qui entourent la démission pour juger si elle est constituée ou non. Soit la rupture produit les effets d'une démission, soit les effets d'un licenciement, qui peut dans certains cas être jugé abusif.

Dans tous les cas, c'est à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver.

II. LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ DÉMISSIONNAIRE**A. Le préavis de démission**

◇ Existence d'un préavis de démission :

Le contrat de travail à durée indéterminée ne prend fin, lorsqu'il est rompu par le salarié, qu'à l'issue d'un délai congé spécifique prévu par la loi 729.

C'est une obligation pour le salarié et un droit pour l'employeur qui pourra ainsi s'organiser et rechercher notamment un nouveau salarié, en remplacement du salarié démissionnaire.

Il convient de faire application des articles 7 et 8 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 pour la détermination du délai congé qui s'impose au salarié démissionnaire.

Lesdits articles disposent :

• Article 7 de la loi n° 729 : "L'existence et la durée du délai de préavis, ou délai-congé, résultent de la loi, du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou, à défaut, des usages.

À moins que les conventions collectives de travail ou, à défaut, les usages ne prévoient un délai-congé d'une durée supérieure ou une condition d'ancienneté inférieure, les travailleurs ont droit, sauf en cas de faute grave :

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

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

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

– soit à un délai-congé d'une durée d'un mois et à une indemnité spéciale dont le montant minimum et les modalités de calcul seront déterminés par arrêté ministériel; cette indemnité est cumulable avec les indemnités de congédiement ou de licenciement instituées par la loi ou, le cas échéant, avec celles attribuées en vertu du contrat de travail, du règlement intérieur, des conventions collectives de travail ou des usages.

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

• Article 8 de la loi n° 729 : "Par dérogation aux dispositions qui précèdent et sous réserve de l'observation de la règle édictée par l'article 9 ci-après, la durée du délai-congé résultant de l'application du second alinéa de l'article précédent, est réduite de moitié lorsque le travailleur prend l'initiative de dénoncer le contrat. Toute stipulation contraire est nulle de plein droit. "

Ces textes prévoient donc, en cas de démission que :

1. La durée du préavis est réduite de moitié

Exemple, un salarié qui a 18 mois d'ancienneté dans une entreprise a droit, en cas de licenciement, à un délai congé (sauf en cas de faute grave) de 1 mois.

S'il démissionne, il ne devra respecter que 15 jours de délai congés.



S'il a 3 ans d'ancienneté, il a droit, en cas de licenciement, à un préavis, au choix de l'employeur, qui est égal à 2 mois ou bien égal à 1 mois, plus une indemnité spéciale. S'il souhaite démissionner, il devra respecter un préavis de 1 mois; les Tribunaux ayant estimé que le salarié n'avait pas la possibilité de choisir la durée de 1 mois fixée par l'article 7 pour la diviser par 2 (Tribunal du Travail 15 juin 1989).

2. Le délai de préavis peut être fixé contractuellement ou être déterminé par les usages dans l'entreprise, l'employeur ou le salarié ne pouvant toutefois prévoir une durée de préavis inférieure à celle fixée par l'article 7, ni une condition d'ancienneté supérieure.

Les clauses moins favorables au salarié (durée du délai congé inférieure et condition d'ancienneté supérieure) sont nulles de plein droit. Aussi, en cas de durée de préavis conventionnelle ou contractuelle supérieure à la loi, ce n'est pas ce délai qu'il faut prendre en compte en cas de démission pour le diviser par 2 mais celui fixé par la loi.

◇ Mais comment calculer le préavis ?

Le préavis de démission commence à courir à compter de la notification de la démission à l'employeur, c'est-à-dire, en cas de démission écrite, envoyée par courrier, du jour de la présentation de celui-ci, conformément au dernier alinéa de l'article 9 de la loi n° 729.

Le préavis se calcule de date à date. Ainsi, un préavis d'un mois commençant le 10 juillet 2013 prend fin le 9 août 2013 au soir.

◇ Quid de la survenance d'événements qui affectent l'exécution du contrat de travail du salarié démissionnaire ?

– Préavis et maladie :

Le salarié qui tomberait malade pendant son préavis ne verrait pas celui-ci suspendu ni reporté.

– Préavis et congés payés :

Le salarié ne peut pas prendre ses congés payés pendant son préavis; les congés payés restent à prendre lui étant versés sous forme d'indemnité compensatrice, à la fin du contrat, à moins que les parties se mettent d'accord pour suspendre le préavis le temps des congés payés.

Un salarié qui démissionnerait alors qu'il est en congés ne verrait son préavis commencer qu'à l'issue de ses congés payés.

◇ Quelles sont les obligations du salarié et de l'employeur pendant le préavis ?

Conformément à l'article 12 de la loi n° 729, pendant l'exécution de son préavis, l'employeur et le travailleur sont tenus au respect de toutes les obligations réciproques qui leur incombent.

De ce fait, les parties sont obligées de continuer à exécuter, l'une envers l'autre, aux mêmes conditions, les obligations qui leur incombent, en vertu du contrat de travail.

◇ Obligation pour le salarié d'exécuter son temps de préavis

Le salarié qui démissionne doit exécuter son préavis, à moins que l'employeur ne l'en ait formellement dispensé.

Conformément à l'article 11 de la loi n° 729 : "Sans que le délai congé n'ait été intégralement observé emporte obligation pour la partie responsable, de verser à l'autre une indemnité dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur durant le délai de préavis prévu à l'article 7, alinéa 1^{er}, qui n'aura pas été effectivement respecté..."

L'employeur peut effectivement dispenser le salarié d'exécuter son temps de préavis. Si c'est lui qui le propose au salarié, il doit lui verser l'indemnité compensatrice, la dispense ne devant entraîner pour le salarié aucune diminution de salaire. Ce n'est pas le cas si c'est le salarié qui le demande.

La loi autorise, dans certaines circonstances particulières, le salarié à rompre son contrat sans préavis

• **Période d'essai :** Pendant la période d'essai, le salarié peut démissionner sans avoir à respecter un préavis (loi 729).

• **Femme enceinte :** Conformément à l'article 3 de la loi n° 870 "Toute femme en état de grossesse médicalement constaté pourra quitter le travail sans délai congé, et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture..."

De même concernant l'article 7 de la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité "À l'expiration de la durée légale du congé de maternité, la mère peut, en vue d'élever personnellement son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans délai congés et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture..."

• **La loi n° 994 du 5 janvier 1977 relative à la suspension ou la résiliation du contrat de travail en cas de maladie d'un enfant à charge prévoit dans son article 2 que :** "Si la maladie ou les maladies successives de l'enfant requiert la présence auprès de lui de la personne mentionnée à l'article 1^{er} pendant une durée totale supérieure à celle fixée ci-dessus, la personne intéressée peut s'abstenir de reprendre le travail à l'expiration de la période de suspension de son contrat et mettre fin à ce dernier sans avoir ni à observer les délais de préavis, ni à payer de dommages et intérêts pour rupture, à la condition d'en aviser l'employeur. Cette décision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et adressée, sauf impossibilité matérielle, 8 jours au moins avant la date d'expiration de la dernière période de suspension de contrat..."

Quid des heures pour recherche d'emploi pendant le préavis ?

L'article 10 de la loi 729 prévoit que les heures en vue de la recherche d'emploi sont payées, sauf si la résiliation du contrat est le fait de l'employé.

B. Les indemnités de rupture

La démission du salarié n'entraîne pas d'obligations pour l'employeur de lui verser d'indemnité pour rupture du contrat, à moins qu'une convention monégasque ou bien un contrat de travail le prévoient expressément.

Par contre, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit verser au salarié démissionnaire son dernier salaire, les primes et tous les avantages, tels que prévus au contrat, ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés, pour le temps de congés acquis au titre de l'année de référence.

C. Les documents à remettre au salarié qui démissionne

L'employeur doit obligatoirement remettre au salarié certains documents :

Il s'agit du :

1. Solde de tout compte du salarié :

Ainsi, conformément à l'article 7 de la loi n° 638, pendant à instituer le contrôle du paiement et de la déclaration des salaires, le salarié doit délivrer à son employeur, lors de la rupture de son contrat de travail, un reçu pour solde tout compte. Par ce document, le salarié reconnaît avoir reçu de son employeur toutes les sommes correspondantes au paiement du salaire, accessoires du salaire et toutes indemnités, quels qu'en soit la nature et le montant, qui lui sont dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit remplir certaines conditions fixées par l'article 7 de la loi n° 638 qui sont les suivantes :

- La mention "pour solde de tout compte" écrite de la main du salarié, suivie de sa signature (aucune réserve ne devant apparaître),
- Le délai de forclusion de deux mois doit apparaître de façon visible sur le reçu,
- Précision qu'il est établi en double exemplaire dont l'un sera remis au travailleur.

Un arrêt de la Cour de Révision du 12 septembre 2002 est venu préciser que l'acte intitulé "reçu pour solde de tout compte", visant une somme globale, en l'absence de toute précision sur les éléments de rémunération et/ou indemnité qu'elle concerne, ne constitue pas un reçu pour solde tout compte, mais un simple reçu de la somme qui y figure et ne peut donc valoir renonciation du salarié au droit de contester.

2. Un certificat de travail :

Après la rupture du contrat, et conformément à l'article 8 de la loi 638, l'employeur doit également remettre au salarié un certificat de travail daté et signé contenant

exclusivement la date d'entrée et de sortie du salarié, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que des périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Conformément à la loi n° 533 du 12 mai 1951, le salarié peut en exiger la production sous peine de dommages et intérêts.

3. Attestation Pôle Emploi :

L'employeur doit remettre une attestation Pôle Emploi qu'il peut se procurer sur internet : www.pole-emploi.fr ou par téléphone au 0826 0808 auquel s'ajoute le numéro du département d'affiliation.

Un exemplaire de l'attestation doit être adressé dans le même temps à Pôle Emploi, au centre de traitement qui se situe à AVON : Centre de traitement Pôle Emploi, BP80069, 77213 AVON cedex.

Du fait de la perte volontaire de son emploi, le salarié qui démissionne se trouve privé, en principe, de son droit au versement d'une allocation chômage par Pôle Emploi. Néanmoins, il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi pour bénéficier des offres d'emploi ainsi que de l'assistance en matière de placement.

Toutefois, certaines démissions, considérées comme légitimes, peuvent permettre le versement d'allocation, comme par exemple la démission pour suivre son conjoint qui change de résidence pour occuper un nouvel emploi...

Cependant, dans le cas où la démission du salarié n'est pas considérée comme légitime, la perte du droit à l'allocation chômage n'est pas pour autant définitive. En effet, sous réserve d'avoir fait valoir régulièrement son droit à l'assurance chômage et de pouvoir justifier d'une recherche active et permanente d'un nouvel emploi, le salarié démissionnaire pourra, après un certain nombre de jours consécutifs au chômage (à compter de la date d'expiration de son contrat de travail), saisir la commission paritaire du Pôle Emploi, pour lui demander de reconsidérer sa situation et de lui reconnaître le droit au versement de cette allocation, qui sera alors justifié par son maintien prolongé et involontaire au chômage.

III. LES CONSÉQUENCES DE LA DÉMISSION

La démission entraîne la rupture automatique et définitive du contrat de travail.

Il n'y a pas lieu, quand la décision du salarié de démissionner est claire et non équivoque, de tenir compte d'une lettre de licenciement adressée ultérieurement, qui ne peut avoir aucune influence sur une rupture déjà consommée.

Si le salarié était titulaire d'un mandat de délégué du personnel, la décision entraînerait la cessation de ce mandat avant son terme.

Dès lors que la démission est claire et non équivoque, elle est définitive et ne peut être révoquée qu'après acceptation de l'employeur, ce qu'il peut faire tacitement, en admettant le salarié à poursuivre les relations de travail au-delà du préavis, comme l'a jugé le Tribunal du

... **La rupture du contrat de travail** (suite)

Travail le 19 janvier 2006 : "Il est constant en droit que lorsque la démission d'un salarié résulte d'une volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail, la rétractation de cette démission est subordonnée à l'accord de l'employeur qui n'est pas tenu d'accepter. Que par ailleurs, la rétractation par le salarié de sa démission, comme l'acceptation de cette rétractation par l'employeur, ne sont soumises à aucune règle de forme et peuvent donc valablement résulter de comportements tels que la reprise de son poste habituel par le salarié, et la fourniture du travail convenu ainsi que le paiement de salaire par l'employeur ;"

Quid du comportement fautif de l'employeur ?

Le salarié peut toutefois soutenir que la cessation des relations contractuelles s'analyse en un licenciement en raison du comportement fautif de l'employeur. La jurisprudence oblige alors le salarié à rapporter la preuve que la rupture résulte bien du non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles, qui a rendu impossible la poursuite du contrat de travail (Tribunal du Travail du 31 mai 2007 KF contre société C confirmé par le TPI le 5 février 2009). Dans cette affaire, le Tribunal du Travail a jugé que la salariée ne pouvait avoir été contrainte de présenter sa démission, au regard des éléments évoqués, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de requalifier celle-ci en un licenciement.

De même, il a été jugé par le Tribunal du Travail le 31 mai 2007 S.P C/ ABN AB que "les pièces produites ne permettaient pas de démontrer que la restructuration réalisée au sein de l'entreprise avait entraîné un accroissement spécifique des tâches de cette salariée, ou que la mise en place difficile de nouveaux systèmes informatiques avait aggravé ses conditions de travail de manière substantielle." Que : "La diminution du bonus jusqu'à 2003" dont elle avait bénéficié ainsi que la modification à la baisse de sa notation pour l'année 2004 ne pouvaient traduire une volonté délibérée de l'employeur de dévaloriser son travail ou de la sanctionner du fait que le bonus ne lui était garanti que pour les années 2002 et 2003...

En définitive, le Tribunal du Travail a estimé que cette salariée ne pouvait prétendre avoir été contrainte de démissionner, dès lors que les éléments ci-dessus rapportés ne permettaient pas d'établir que ses conditions de travail auraient été modifiées de manière substantielle ou que l'employeur aurait entendu dénigrer son travail.

En conséquence, le Tribunal du Travail a jugé qu'il n'y avait pas lieu de requalifier la démission de la salariée en un licenciement...

Dans un autre jugement du 31 mai 2013 SA. MCGH c/ DL, le Tribunal du Travail a jugé que, si l'obligation de bonne foi contractuelle s'impose à l'employeur sur le fondement de l'article 989 du code civil, ce dernier n'est pas tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral, en l'état des dispositions légales monégasques. Il s'ensuit que la rupture ne pourra être imputée à l'employeur que si le salarié établit que l'employeur, informé d'une situation de harcèlement, a manqué à son obligation de bonne foi, en s'abstenant de prendre les mesures appropriées.

Le Tribunal a alors estimé que la salariée ne produisant aucun élément probant en ce sens et que le comportement de la société ne suffisait pas à lui imputer la responsabilité de la cessation des relations contractuelles et que la rupture du contrat de travail notifiée par la demanderesse devait s'analyser dès lors en une démission, de telle sorte que le défendeur devait être débouté de ses prétentions tendant au paiement de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de congédiement.

Section II : La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

Dans le cas où l'employeur ne satisferait pas à son engagement vis-à-vis du salarié, le salarié envers lequel l'engagement n'a pas été exécuté peut demander au juge la résolution judiciaire du contrat.

Conformément à l'article 1038 du Code Civil : "La condition résolutoire est celle qui, lorsqu'elle s'accomplit, opère la révocation de l'obligation, et qui remet les choses au même état que si l'obligation n'avait pas existé.

Elle ne suspend point l'exécution de l'obligation, elle oblige seulement le créancier à restituer ce qu'il a reçu, dans le cas où l'évènement prévu par la condition arrive."

Article 1039 : "La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait 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-intérêts.

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

Le juge appréciera si le manquement invoqué par le salarié est d'une gravité suffisante pour justifier ou non la résiliation du contrat. Le salarié doit donc être en mesure de pouvoir apporter les preuves nécessaires d'une faute contractuelle réelle et exécutive de son employeur. Si les griefs sont fondés, la résiliation du contrat de travail sera prononcée aux torts de l'employeur.

A été jugé le 12 mars 2009 par le Tribunal du Travail dans une affaire opposant DP c/ JPD que : "la condition résolutoire étant, aux termes de l'article 1039 du Code Civil, toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait pas son engagement, la partie envers laquelle l'obligation convenue n'a pas été exécutée a la faculté, en l'absence de dispositions contraires de la loi n° 729, concurrentement avec l'exercice de son droit unilatéral de rupture (licenciement ou démission), de solliciter auprès du Tribunal du Travail la résiliation judiciaire du contrat de travail (contrat à exécutions successives) ainsi que des dommages et intérêts. En l'espèce, DP n'a plus obtenu paiement de ses salaires depuis le mois d'avril 2008, alors que JPD ne s'est plus manifesté auprès de sa salariée en dépit des courriers qu'elle lui a adressés. En l'état de la méconnaissance par l'employeur de son obligation essentielle, il convient de prononcer, à la date du présent jugement, la résiliation judiciaire du contrat de travail de DP aux torts exclusifs du défendeur."

De même a été jugé le 17 octobre 2013 par le Tribunal du Travail dans une affaire opposant Monsieur DR c/ MN : "En l'état de la méconnaissance par l'employeur de son obligation essentielle (de verser les salaires) il convient de prononcer, à la date du présent jugement, la résiliation judiciaire du contrat de travail du demandeur aux torts exclusifs du défendeur. Le Tribunal a estimé que les fautes commises par l'employeur justifiaient l'allocation au profit du salarié de la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts, dans la mesure où le salarié avait subi un préjudice financier correspondant à la perte de sa rémunération et de ses accessoires, dans un contexte où il n'a pu percevoir ses indemnités chômage, ainsi qu'un préjudice moral indéniable lié à la nécessité d'introduire la présente instance pour faire valoir ses légitimes prétentions, aux tracasseries engendrées par la présente procédure, à l'incertitude quant au recouvrement de sommes indubitablement dues et au manque de considération de la part de l'employeur pour le compte duquel il a travaillé pendant plus de neuf années..."

Section III : La rupture du contrat de travail par le salarié pour cause de départ à la retraite

Le salarié qui décide de quitter son employeur parce qu'il fait valoir ses droits à la retraite doit l'en informer.

Alors qu'en France, le départ du salarié à la retraite s'analyse comme un mode autonome de rupture du contrat de travail, à Monaco, c'est le droit commun qui s'applique. Le départ volontaire à la retraite d'un salarié s'ana-

lyse donc en une démission qui constitue un acte juridique unilatéral soustrait à toute exigence formaliste, ne nécessitant pas l'accord de l'autre partie. Le salarié met donc librement fin au contrat de travail en démissionnant de son emploi.

La démission ne se présume toutefois pas et pour produire ses effets elle doit être précise, sans équivoque et précédée d'une manifestation libre de volonté en dehors de toute crainte et de toute pression émotionnelle.

Dans l'intérêt des parties, il est préférable que le salarié notifie sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre récépissé, à son employeur. Cette notification établira la réalité de la rupture du contrat par le salarié. Ce dernier fixera dans cette lettre la date de fin de contrat. Cette date pourra être plus éloignée que le simple temps du préavis mais devra fixer un terme raisonnable.

Conformément à la loi n° 729, le salarié devra respecter un délai de préavis entre la signification formelle de sa démission et sa date d'effet. Le salarié qui prend l'initiative de dénoncer le contrat de travail doit se conformer, comme toute démission aux dispositions de l'article 8 de la loi n° 729, comme vu ci-dessus.

Par contre, le salarié qui quitte volontairement son emploi, parce qu'il fait valoir son droit à la retraite, a droit à l'indemnité de départ à la retraite.

En l'absence de dispositions conventionnelles de branche monégasque et de dispositions contractuelles plus favorables, cette indemnité est fixée par l'article 7 de l'avenant 18 de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail. Ainsi, les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de 60 ans pourront faire valoir leur droit à pension de retraite et bénéficier d'une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- "Un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- Un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté,
- Un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- Deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté".

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui fixé par l'article 6 de l'avenant 18 : "Le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la rupture, et selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, comme s'il avait travaillé normalement, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versé au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata temporis".

L'assiette de cette indemnité est la rémunération brute.

Des décisions judiciaires en Principauté ont établi que les indemnités de départ à la retraite prévues en France par les conventions collectives, lorsque le salarié décide de prendre sa retraite, ne sont pas opposables aux entreprises monégasques.

Ainsi, le Tribunal de première instance, en audience correctionnelle, a jugé le 4 avril 1989 : "qu'une indemnité de départ à la retraite ayant sa source dans une rupture de contrat de travail, ne présente pas les caractères d'un salaire au sens des articles 1^{er} et 5 de la loi 739, et ne peut être concernée par la notion de référence à la région économique de la Principauté, prévue par l'article 11, alinéa 2 de ladite loi".

En conséquence, sauf usage créé dans l'entreprise et dispositions conventionnelles monégasques contractuelles plus favorables, l'indemnité de départ à la retraite est fixée par l'avenant 18 à la convention collective nationale.

L'article 16 du règlement intérieur des caisses sociales en Principauté dispose que : "Ne sont pas comprises dans le salaire à déclarer, les indemnités dites de départ à la retraite, dans la limite de leur montant légal ou conventionnel."



De gauche à droite : Sonja Fillies, Michel Mico et Serge Morra.

MYWAY² : un concept unique à Monaco

Le MBN a rencontré Sonja Fillies, Gérante de la première table d'hôtes MyWay², depuis septembre dernier. De nationalité Allemande, Sonja Fillies est arrivée il y a douze ans dans la région, avec une passion pour la gastronomie. C'est dans le cadre intimiste et raffiné de cet endroit unique à Monaco qu'elle s'est prêtée au jeu des questions-réponses.

Interrogé sur sa philosophie culinaire, **Serge Morra**, le nouveau Chef, défend une cuisine simple, savoureuse, avec des produits de qualité, frais, avec en plus une touche de cuisine méditerranéenne... En bref, une cuisine qui met du plaisir dans les assiettes !

Serge Morra compte une longue expérience derrière les fourneaux. Originaire du Sud-Ouest, il a travaillé, dans la région, à la Chèvre d'Or, au Métropole et à la Voile d'Or. Il connaît bien la Principauté et a œuvré pour plusieurs de ses établissements : Offshore, Rascasse, Maxim's, Chaumière et Café du Cirque.

MBN : Pourriez-vous nous en dire plus sur MyWay²?

Sonja Fillies : À l'origine, la table d'hôtes initialement baptisée *Events My Way* avait été créée en 2010 par le Chef Michel Mico, ancien étoilé du Michelin. J'ai d'abord découvert ce lieu insolite en tant que cliente, et ai tout de suite été séduite par son concept unique en Principauté. Aussi, lorsque j'ai appris que le Chef Michel Mico avait l'intention

de vendre, nous avons trouvé un accord pour la continuité de l'enseigne d'origine. Notre objectif de transmission est de pérenniser un art de vivre simple, généreux et gourmand. C'est le duo Serge Morra, notre nouveau Chef, et Grégory Christiansen, notre Sommelier, qui a repris le flambeau, même si le Chef Michel Mico reste encore à nos côtés.

MBN : Qu'est-ce qu'une table d'hôtes?

S.F. : Ce type de restauration consiste à faire découvrir ou redécouvrir à nos clients, tous les jours pour le déjeuner, les plaisirs d'une cuisine authentique et généreuse qui met en valeur les produits dans le plein accord mets-vins. Chaque jour, nos convives viennent à l'heure du déjeuner se régaler du menu quotidien à trois plats et des vins de la cave, le tout à des tarifs abordables. À titre d'exemple, l'entrée est à 12 €, les plats vont de 12 € à 17 €, le dessert est à 5 €, et le verre de vin, proposé au prix cave, est à 5 €. De plus, on peut déguster tous les vins au prix cave, que ce soit midi ou soir. Il est également possible de privatiser le restaurant le soir, pour y organiser tous types d'événements entre dix et quatorze personnes. Nous fournissons un accompagnement personnalisé au client avec lequel nous choisissons le repas et

les vins, la décoration de table, afin de répondre au mieux à ses envies. Nous sommes également traiteur et livrons des plateaux repas aux particuliers et aux professionnels, pour le déjeuner ou le dîner.

MBN : MyWay², c'est aussi une boutique gourmande?

S.F. : Oui, pour compléter le concept, nous offrons un vaste choix d'épicerie fine. Parmi les produits stars : notre saumon d'Écosse pêché le lundi et fumé maison le samedi, nos foies gras maison, notre charcuterie ibérique (Patanegra), mais aussi nos caviars, et des produits à base de truffe blanche et noire. Sans oublier notre sélection de vins (de la bouteille de producteur-récoltant aux crus les plus prestigieux et les plus rares) et de champagnes.

MBN : Quels sont vos horaires d'ouverture?

S.F. : La table d'hôtes est ouverte tous les jours, du lundi au vendredi, de 12h à 14h30 environ. Vu que nous n'avons que cinq tables de deux à six couverts, il est fortement conseillé de réserver... La boutique est ouverte tous les jours de 10h à 19h, samedi après-midi compris.

My way²

MONACO
VINS & SAVEURS TABLES D'HÔTES TRAITEUR

7, avenue du Berceau
98000 Monaco
Tél. +377 97 70 21 38
Myway2@monaco.mc

Grégory Christiansen, le Sommelier, explique :
"Les vins de la boutique sont sélectionnés sur une base d'exclusivité. Je tenterai toujours l'original mais par-dessus tout, j'irai vers des vins authentiques et de terroir. Les clients viennent ici pour la cuisine du Chef et pour découvrir ou redécouvrir des vins exclusifs, introuvables ailleurs, à des tarifs très compétitifs. Ici, nous sommes hors des circuits classiques. Nous prenons le temps d'expliquer les vins. Ce n'est pas un restaurant, mais une table d'hôtes : nous recevons chez nous, dans le partage et l'authenticité. Et cela fait toute la différence."

GAMME FIAT PROFESSIONAL PACK CD CLIM DES OFFRES QUI NE MANQUENT PAS D'AIR

À PARTIR DE
8 990 € HT (1)



FIAT FIORINO
PACK CD CLIM
DIESEL MULTIJET 75 ch
à partir de
8 990 € HT (1)

FIAT DOBLÒ CARGO
PACK CD CLIM
DIESEL MULTIJET 90 ch
à partir de
10 290 € HT (2)

FIAT SCUDO
PACK CD CLIM
DIESEL MULTIJET 90 ch
à partir de
13 490 € HT (3)

FIAT DUCATO
PACK CD CLIM
DIESEL MULTIJET 115 ch
à partir de
14 990 € HT (4)



GAMME PACK CD CLIM
LA PREUVE PAR LES FAITS.

Tarif au 01/01/2013 de (1) Fiorino Fourgon Tôle 1.3 Multijet 75 Pack CD Clim : 13 640 € HT - 4 650 € HT (dont 3 950 € HT de remise constructeur et 700 € HT de prime pour la reprise d'un véhicule de plus de 8 ans destiné ou non à la casse) = 8 990 € HT, version présentée avec option porte latérale coulissante (+230 € HT), (2) Doblo Cargo Fourgon Tôle 1.3 Multijet 90 Pack CD Clim : 16 100 € HT - 5 810 € HT (dont 5 110 € HT de remise constructeur et 700 € HT de prime pour la reprise d'un véhicule de plus de 8 ans destiné ou non à la casse) = 10 290 € HT, (3) Scudo Fourgon Tôle 1.0 CH1 1.6 Multijet 90 Pack CD Clim : 21 810 € HT - 8 320 € HT (dont 7 320 € HT de remise constructeur et 1 000 € HT de prime pour la reprise d'un véhicule de plus de 8 ans destiné ou non à la casse) = 13 490 € HT, (4) Ducato Fourgon Tôle 3.0 CH1 2.0 Multijet 115 Pack CD Clim : 24 250 € HT - 9 260 € HT (dont 8 260 € HT de remise constructeur et 1 000 € HT de prime pour la reprise d'un véhicule de plus de 8 ans destiné ou non à la casse) = 14 990 € HT. Offres réservées aux professionnels, valables jusqu'au 30/09/2013 chez les Distributeurs participants.

Groupe Segond
Automobiles

Monaco - 13, bd Charles III - 98000 Monaco - Tél. +377 97 98 13 13
Menton - 68, prom Mar Leclerc - Val du Careï - 06500 Menton - Tél. 04 93 35 55 44 www.segond.com

Tout Monaco en revues

Économie, finance, tourisme, shopping...
Un choix de médias de qualité
sur la Principauté de Monaco



The Best of Monaco, Events & Conventions, Banking & Finance, Monaco Madame, Kompass Monaco, Le Plan officiel de Monaco, The Map, Monaco Bienvenue, Plan de parcours du Monte-Carlo Golf Club, Horaires - Carte d'Embarquement et Pochette Billet Hélicoptère Monaco, Monaco Business News, Monaco Art & Culture, Héliport Media Clip, La Poste Media Clip, Affichage Citadin, Azur TV

Découvrez-les sur www.epi.mc

épi
COMMUNICATION

Boîte postale 632 - 98013 Monaco CEDEX
Tél. +377 97 97 60 00 - Fax +377 97 97 60 30
e.mail : info@epi.mc

AP Consulting Monaco (APCM) développe son offre de formation

En 2010, Anne Poyard Vatrican a créé AP Consulting Monaco (APCM), spécialisé dans le conseil en stratégie et management, la communication interne et externe, la gestion des R.H. Ses vingt ans d'expérience dans le secteur privé lui ont aussi permis de développer une offre de formation en techniques de management. Le MBN a voulu en savoir plus.



Anne Poyard Vatrican

L'importance du sens et des valeurs

Pour illustrer sa philosophie, Anne Poyard Vatrican commence par raconter une histoire.

Un homme visite une usine et avise trois ouvriers qui semblent effectuer la même tâche. Au premier il demande : "Que fais-tu ?" "Je serre des boulons pour gagner ma vie". Il pose la même question au second. "Je fabrique une pièce de transmission avec les ouvriers de mon équipe, pour que l'ensemble fonctionne". L'homme repose la même question au troisième ouvrier. Ce dernier, enthousiaste, lui affirme : "Je construis le TGV!".

Donner du sens et de la valeur au travail de chacun : voilà la philosophie d'AP Consulting Monaco. Le partage des enjeux et du projet d'entreprise, la motivation et l'implication de chacun sont des facteurs de performance qui bénéficient à tous.

Ainsi, comprendre la notion de management et les interactions au sein d'une équipe, que l'on soit manager ou collaborateur, est une des clés de succès et permet de redonner du sens et de la motivation aux équipes.

Pour reprendre l'exemple du début, il faut expliquer pourquoi un TGV, comment il sera au final, avec quels moyens, quels hommes, sinon, il y en a pour qui le travail ne restera qu'un tas de boulons à serrer...

Des formations courtes et pratiques

Au-delà de sa philosophie, APCM se distingue aussi par son approche des formations. "Nous jouons un rôle d'accompagnement. Le but est de faire partager la vision de l'entreprise et de ses objectifs, tout au long de la chaîne hiérarchique, pour aboutir à un cheminement constructif". Pour répondre aux besoins pratiques des entreprises, Anne Poyard Vatrican mise donc sur des formations courtes (une journée) et pratiques. "Nos formations donnent la primeur au concret pour que les managers et les salariés puissent les appliquer tout de suite. Dans un monde en mutation permanente, où il devient difficile de se projeter dans l'avenir, l'objectif est de les aider à mieux appréhender les changements pour mieux performer, dans le respect de chacun", précise-t-elle.

Pour ce faire, elle dispense des formations par petits groupes dans trois domaines : le management

d'équipe, l'amélioration de l'efficacité au travail et l'ouverture au monde. En termes de management d'équipe, elle propose notamment une formation baptisée "Réussir les entretiens annuels d'évaluation", tant à l'usage du manager, pour lui donner des clés pour en faire un vrai moment d'échanges, que du collaborateur, pour l'aider à l'appréhender de façon constructive. Une formation dédiée à la conduite de réunion a aussi été mise en place. En matière d'amélioration de l'efficacité au travail, les thèmes proposés portent notamment sur la gestion du stress. Ici aussi, des outils concrets aident le stagiaire à distinguer le stress positif (nécessaire) du négatif (inhibiteur), afin de mieux profiter de l'un en évitant l'autre. Une formation qui se complète par celle sur "Oser s'affirmer : développer son assertivité". "Aujourd'hui, conjoncture économique oblige, la pression est plus forte et les personnes ont plus de mal à s'affirmer, craignant la sanction, prenant sur elles, avec le risque d'exploser au final d'avoir trop nié leurs propres besoins. Pouvoir s'exprimer et s'affirmer en tant qu'individu est essentiel pour le respect de soi-même et nécessaire pour instaurer une relation saine et constructive au travail".

Développer l'attractivité de Monaco

Pour aller plus loin dans la singularité, APCM propose aussi une formation interactive d'une demi-journée sur l'ouverture au monde intitulée : "Attractivité : Monaco, une place de choix". Pour Anne Poyard Vatrican, les salariés sont les premiers ambassadeurs de la Principauté. D'autant que leur nombre est conséquent puisque quelque 50 000 personnes travaillent à Monaco, avec seulement 8 000 qui y résident... "Cette formation vise à transmettre aux collaborateurs des éléments clés sur l'attractivité du pays, sa réalité socio-économique, ses atouts en matière de culture, d'éducation, de santé... ses premières

mondiales. Savoir bien parler du pays dans lequel on travaille est essentiel; plus de 120 nationalités résident en Principauté, c'est autant de pays que nous pouvons donc toucher". Nous avons tous fait

"Nos formations donnent la primeur au concret pour que les managers et les salariés puissent les appliquer tout de suite. L'objectif est de les aider à mieux appréhender les changements pour mieux performer, dans le respect de chacun"

l'expérience, en déplacement, des questions posées sur Monaco auxquelles nous avons parfois du mal à répondre. Quel est le niveau des dettes de l'État? Quelle est la première recette de la Principauté?...

L'avenir

Anne Poyard Vatrican l'envisage sous l'angle de la valorisation des talents et des compétences, en proposant

des formations en phase avec la réalité économique et avec les besoins des entreprises. L'obtention en octobre dernier de l'agrément du Gouvernement Princier et de la F.P.M. devrait l'aider à atteindre ses objectifs. En tant que partenaire formateur agréé, les entreprises qui souscriront aux formations d'APCM, proposées à 420 € HT/personne/jour, bénéficieront d'une rétrocession gouvernementale de 25 % du montant HT (plafond annuel de 4 500 € par société). Et Anne Poyard Vatrican de considérer : "La démarche de la F.P.M. est très vertueuse car elle a permis de développer une offre de formations généralistes suffisamment riche pour répondre à tous les besoins des entreprises, en utilisant les talents installés en Principauté. Inutile en effet d'aller chercher ailleurs les compétences qui existent sur le territoire".



AP CONSULTING MONACO

Contact : Anne Poyard Vatrican
"Les Jacarandas"

11, allée Guillaume-Apollinaire
98000 Monaco

Tél. 06 07 93 88 50 - a_poyard@monaco.mc

www.apcm Monaco.com

e+, énergie positive.

Avec le label e+, nos clients s'engagent avec la SMEG pour un futur durable à travers les offres qu'il recouvre :

- choisissez la production d'électricité d'origine renouvelable avec **egeo**
- consommez efficacement avec **eficio**
- minimisez votre empreinte carbone avec **eco2**

Plus de renseignements sur notre site internet www.smeg.mc

Source d'énergies

PROTECSUD

Service d'installation et de maintenance des extincteurs (référentiel I4 - NF 285)

Extincteurs - R.I.A.
Désenfumage - BAES
Signalétique - Plans de sécurité
Formation incendie
Détection incendie
Location Événementiel
Atelier de dénaturation

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

Monaco Business Night : un événement à ne pas manquer !

Le jeudi 23 janvier 2014 à 19 heures, la F.P.M. organisera la **Monaco Business Night** à l'hôtel Hermitage Monte-Carlo.

Au programme : une conférence multimédia de **Jean-Christophe Victor**, expert en géopolitique et relations internationales, concepteur-animateur du "Dessous des Cartes", magazine hebdomadaire de géopolitique sur Arte, co-fondateur du Lépac, laboratoire spécialisé en géopolitique et prospective.

Après son intervention de 2010 intitulée : "Les futurs du monde, ou les paramètres du changement", Jean-Christophe Victor reviendra pour faire le point sur : "Quatre ans après, un nouvel état du monde?". Il parlera des grandes tendances qui engagent l'avenir du monde en termes de démographie, de sécurité internationale, de crise environnementale, de mobilités et de migrations internationales, ainsi que des évolutions macroéconomiques

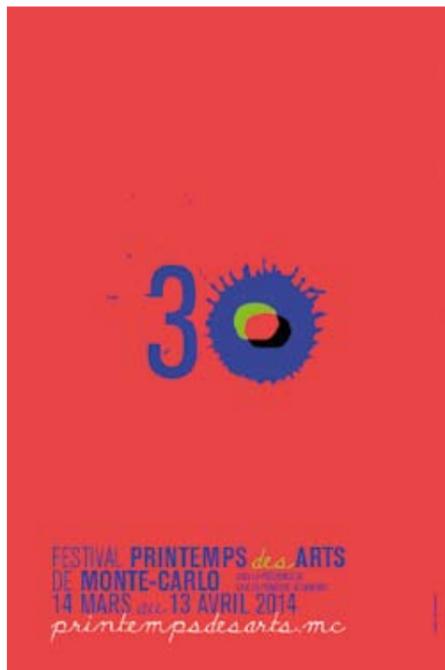
majeures intervenues depuis 2010. Un débat clôturera la conférence, avant de laisser la place au dîner de gala prévu vers 20h 15.

Info & réservation auprès de Carole Quazzolo, Chargée de Communication de la F.P.M.
Tél. +377 92 05 38 92
cquazzolo@federation-patronale.mc

Rejoignez la F.P.M. sur Facebook

Fort de ses 1,2 milliard d'utilisateurs, Facebook est le réseau social incontournable des amateurs du Web 2.0. C'est pourquoi, depuis 2012, la F.P.M. s'est lancée dans l'aventure en créant sa fanpage : www.facebook.com/FederationPatronaleMonegasque. En complément de son site web (www.federation-patronale.mc), elle fait aussi entendre la voix des entreprises sur Facebook. N'attendez plus et rejoignez la F.P.M. sur sa fanpage !

Le Printemps des Arts de Monte-Carlo fête ses 30 ans en 2014 !



Depuis 1984, sous la Présidence de S.A.R. la Princesse de Hanovre, le Printemps des Arts de Monte-Carlo rythme la vie culturelle monégasque. Pour sa 30^e édition, du 14 mars au 13 avril 2014, le festival dirigé par Marc Monnet réunira durant cinq week-ends des artistes du monde entier qui interpréteront les chefs d'œuvre de la musique classique et présenteront des œuvres contemporaines exclusives. Pour immortaliser l'événement, un livre anniversaire sera coédité par le festival et Actes Sud en janvier 2014.

Anniversaire oblige, le programme de l'édition 2014 sera riche, avec notamment :

• **Samedi 15 mars**, une nuit hongroise au cours de laquelle musiques traditionnelles et contemporaines raconteront l'histoire d'un pays aux multiples facettes.

• **Jeu 20 mars**, une nuit surprenante, pour aller à la rencontre de trois univers sonores avec Induction de Jodowski, une pièce dansée par les élèves de l'académie de danse Princesse Grace, Momente de Stockhausen, et enfin La Bocca, i Piedi, il Suono pour 104 saxophones. Expérience inédite assurée !

• **Samedi 22 mars**, une nuit baroque, avec l'ensemble Kapsberger et l'ensemble L'Amoroso pour aller de la naissance du baroque à sa fin, avec Haydn.

• **Du vendredi 28 au dimanche 30 mars**, un week-end Japon, avec des musiques de salon, de la danse butô (danse minimaliste créée dans les années soixante en réponse au traumatisme d'Hiroshima), mais aussi des musiques traditionnelles et contemporaines. Une cérémonie de l'encens et du thé clôturera ce week-end hors du temps.

• **Mercredi 2 avril**, une journée des enfants, avec deux représentations de Bibilolo de Marc Monnet. Une œuvre au piano ludique et pleine d'humour, en hommage aux clowns. Séance de 15h 30 gratuite jusqu'à 18 ans (8 € pour les adultes !).

• **Jeu 3 et 10 avril, vendredi 11 avril**, trois soirées "hors les murs" visant à exporter le festival dans les communes de la Turbie (Église Saint-Michel), Cap-d'Ail (Château des Terrasses) et Beaulieu (Salons de la Rotonde Lenôtre).

• **Dimanche 6 avril**, la journée anniversaire où une parade de percussions ouvrira les festivités à 17h avant de laisser la place aux concerts à 18h, Salle Garnier. Le Débuché de Paris sonnera les trompes de chasse sur la Place du Casino dès 20h 30 pour la sortie des spectateurs. La nuit s'achèvera en beauté par un cabaret de jazz au Life Club.

• **Dimanche 13 avril**, la journée marocaine marquera la fin du festival, dans un esprit de découverte des danses et musiques traditionnelles, avec des artistes venus des montagnes de l'Atlas. Une fête de clôture suivra les concerts.

Parmi les incontournables : deux portraits de compositeurs. L'un autour du flamboyant Russe Alexandre Scriabine, contemporain d'Igor Stravinsky, vendredi 14 et dimanche 23 mars, ainsi que vendredi 4 avril. L'autre consacré au célèbre compositeur autrichien Joseph Haydn, avec des quatuors, des symphonies et un opéra de marionnettes, vendredi 21 et jeudi 27 mars, ainsi que les samedis 5 et 12 avril.

Un programme qui devrait combler le plus grand nombre. Sans oublier le Club des Entreprises, créé en 2012 pour renforcer les liens avec le privé. Le concept est simple : l'entreprise achète une dizaine de places, et le festival répond ensuite à ses besoins en imaginant un événement clé en main. Côté tarifs, le prix unitaire des places va de 23 € à 48 €, selon le concert choisi et le lieu.

Info & réservation auprès d'Isabelle Bort, Responsable des Relations Publiques
Tél. +377 93 25 54 08
bort.isabelle@printempsdesarts.mc

Les entreprises monégasques doivent passer d'urgence aux moyens de paiement SEPA :

Attention à la date limite du 1^{er} février 2014 !

Éviter un éventuel risque opérationnel pour les entreprises : à partir du 1^{er} février 2014, il ne sera plus possible d'émettre des virements et des prélèvements en euro au format national. Toute opération non conforme aux exigences du SEPA* ne sera plus acceptée par les banques.

Toutes les entreprises, sans exception, sont concernées, même celles n'effectuant que des opérations à Monaco. Elles doivent donc migrer sans attendre vers les moyens de paiements SEPA : il est essentiel pour chaque entreprise d'engager dans les plus brefs délais les changements et les tests indispensables afin de réussir leur migration aux moyens de paiement SEPA.

Le 1^{er} février 2014 en effet, les entreprises qui n'auraient pas adopté les normes SEPA s'exposent à des risques opérationnels dans leur fonctionnement quotidien : blocage des virements de salaires, impacts de trésorerie liés aux règlements des fournisseurs ou des clients... Pour la plupart des TPE/PME, les modifications liées à la migration des virements SEPA sont assez simples mais nécessitent des évolutions informatiques qu'il est indispensa-

ble de réaliser dès à présent. En ce qui concerne les prélèvements, la migration peut prendre un peu plus de temps : il est d'autant plus urgent de faire rapidement les démarches nécessaires.

Pour être guidées dans leur évolution vers SEPA, les entreprises doivent rapidement contacter leurs interlocuteurs privilégiés (experts-comptables, banques, fournisseurs de logiciels, associations professionnelles...).

À Monaco, c'est le Comité National Monégasque SEPA qui coordonne la mise en œuvre des moyens de paiements européens. Les banques de la place se sont aussi fortement impliquées dans la réalisation de ce projet européen d'envergure (la liste des contacts SEPA des banques monégasques est disponible sur le site de l'A.M.A.F. : www.amaf.mc/moyens_paiement).

Pour toute question générale, contacter le Comité National SEPA : sepamonaco@gouv.mc

Pour tout document d'information, consulter le site www.gouv.mc (rubrique Service Public Entreprises > Aides et développement > International > Comité National Monégasque SEPA) et les sites : www.sepafrance.fr et www.banques-sepa.fr

* Single Euro Payments Area : Espace Unique de Paiements en Euros.

The Regency School of Languages : la stabilité récompensée

Sur la place monégasque, l'école de langues fondée en 1985 par Ian Josephs est incontournable. Mais que de chemin parcouru depuis ! Elisabeth Borfiga, professeure de français pour étrangers, a 25 ans d'activité à la Regency School of Languages, Helen Jardine, professeure d'anglais, en a 23. Le 15 novembre dernier, toutes deux ont reçu la Médaille de Bronze du travail, une distinction décernée par l'État qui récompense les salariés pour leur ancienneté et leur mérite. Une occasion de mesurer l'évolution de l'apprentissage des langues pendant ce quart de siècle. Explications croisées.

C'est en 1990 qu'Helen Jardine est arrivée à Monaco pour travailler en tant que professeure d'anglais à la Regency School. Être depuis si longtemps dans la même société paraît encore "étrange" à cette New Yorkaise, habituée à une culture de mobilité professionnelle. Le changement, elle l'a pourtant vécu en interne. Elle se rappelle que la langue anglaise n'était que peu parlée en 1990, et, quand elle l'était, assez mal. En 2013, parler anglais est devenu naturel et le niveau a fortement augmenté. Un signe : elle fait de moins en moins de rattrapage scolaire, de plus en plus de cours de perfectionnement et de préparation aux examens. Mais c'est la diversité de la clientèle qui intéresse le plus Helen Jardine : de l'écolier aux professionnels issus de toutes les branches d'activités, en passant par les étudiants qui préparent leurs examens, aux personnes ne travaillant pas mais souhaitant élargir leur vie sociale. Une manière de réinventer son métier au quotidien !

Depuis son arrivée en 1988, Elisabeth Borfiga a connu quant à elle une autre évolution. L'apprentissage du français est une activité relevant plus du loisir et du plaisir que du business. Ce sont surtout des hommes d'affaires et leurs épouses, mais aussi des salariés des secteurs bancaires et services, des étudiants étrangers et des jeunes retraités. "Il s'agit davantage d'une clientèle qui vient suivre des cours pour s'intégrer dans la vie locale", précise-t-elle.

Comment s'adapter ? Pour Helen Jardine : "Les professeurs disposent de l'autonomie nécessaire pour trouver des façons plus efficaces d'enseigner". Cette liberté permet de répondre précisément aux besoins de chaque personne formée. Autre facteur d'adaptation : la cohésion d'équipe. Elisabeth Borfiga insiste d'ailleurs sur le rôle essentiel de l'équipe pour bâtir la réputation de l'école. Elle rappelle que sur la trentaine de professeurs y travaillant, près d'une dizaine a plus de 10 ans d'ancienneté, ce qui rassure et fidélise les clients. Il en va de même pour Natacha Olivier, la Directrice, et son Assistante Cristina Querini, ayant respectivement 27 et 22 ans d'ancienneté. Il faut dire que la Regency School of Languages a aussi su rester une petite structure familiale qui privilégie les relations humaines.

The Regency School of Languages
7, avenue Prince-Pierre - 98000 Monaco
Tél. +377 92 05 21 21 - Fax +377 92 05 27 29
regency@monaco.mc - www.regencyschool.com



De gauche à droite : Elisabeth Borfiga, Natacha Olivier, Helen Jardine, Cristina Querini



les syndicats de la F.P.M.

Échos de l'Assemblée Générale de la Chambre Monégasque du Shipping

Le 27 novembre 2013, la Chambre Monégasque du Shipping a tenu son Assemblée Générale Ordinaire. À cette occasion, suite à sa disparition le 4 novembre dernier, les quelque trente membres présents ont d'abord rendu un hommage ému à M. Francesco Corrado, Président de la S.A.M. Gestion Maritime, armateur d'exception, qui était aussi l'un des fondateurs de la Chambre.

La séance s'est ensuite poursuivie avec l'élection du nouveau Bureau Syndical. L'heure était au changement : après plus de sept ans d'implication, Manolo Veladini a passé la main à Manfredi Lefebvre d'Ovidio, qui présidera désormais aux destinées de la Chambre, soutenu par un Bureau Syndical élargi et déterminé à faire entendre la voix d'une profession encore trop souvent méconnue.

Pour l'exercice 2013-2014, le Bureau sera composé de :

- Président : Manfredi Lefebvre d'Ovidio (Silversea)
- Secrétaire : Giovanni Paolo Risso (Cambiaso & Risso)
- Trésorière : Patricia Osborne (Moore Stephens)
- Vice-président : Alexandre Albertini (Marfin Management)
- Conseiller : Ian Cranston (Ince & Co Monaco)
- Conseiller : Sébastien Knecht de Massy (Transport & Commodities)
- Conseiller : Giuseppe Valenzano Menada (C.T. Maritime)
- Conseiller : Bo Rammer (Monaco Shipping Services)
- Conseiller : Christophe Vancauwenbergh (Compagnie Maritime Monégasque)

La Chambre Monégasque de l'Horlogerie et de la Joaillerie en Assemblée

Le 20 novembre dernier, la Chambre a tenu son Assemblée Générale Ordinaire annuelle.

Ce fut notamment l'occasion de faire le bilan de l'exercice écoulé et de revenir sur les sujets majeurs sur lesquels la Chambre a travaillé pour défendre les intérêts de ses membres. C'est d'abord le thème de la sécurité dans le secteur de la joaillerie à Monaco, et plus particulièrement la recrudescence des séquestrations à domicile des professionnels H.B.J.O. français, qui a été évoqué.

Au cœur des échanges également : la loi n° 1.362 du 3 août 2009 relative à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption. Un sujet d'intérêt général qui avait d'ailleurs donné lieu à des réunions d'information en présence des représentants du Service d'Information et de Contrôle sur les Circuits Financiers (SICCFIN) pour dialoguer, montrer sa bonne volonté et exprimer son inquiétude quant à l'application de la loi en vigueur. Depuis 2009, la Chambre pointe d'ailleurs du doigt le caractère généraliste et la complexité de la procédure légale qui rend difficile, en l'état, l'application de cette loi à l'activité des professionnels de l'horlogerie et de la joaillerie en Principauté.

Au programme également : une intervention de M. Rochelle, Courtier en assurance, sur le thème de l'assurance des bijoux portés. Sans oublier un point sur la participation de la Chambre à la réunion du 20 juin 2013 organisée par la Chambre Syndicale Professionnelle J.B.H.O. de la Côte d'Azur, en présence de la Direction Régionale des Douanes.

Cette Assemblée a aussi permis d'élire le nouveau Bureau pour l'exercice 2014 :

- Président : Claude Cardone (Creations Lizhel)
- Trésorier : Philippe Cara (A.P.M.)
- Secrétaire : Alain Caussinus (Monaco GEM LAB)
- Vice-président : François Caronia (Ciribelli)
- Vice-présidente : Elisabeth Lillo-Renner (Cabinet Lillo-Renner)
- Vice-président : Giorgio Musolesi (Institut de Gemmologie de Monaco)

La Chambre Monégasque de la Mode a élu son nouveau Bureau Syndical

Lors de l'Assemblée Générale du 4 novembre 2013, la Chambre Monégasque de la Mode a élu son nouveau comité directeur.

Pour la cinquième année consécutive, Federica Nardoni Spinetta présidera la Chambre Monégasque de la Mode, soutenue par une équipe motivée et décidée à défendre les intérêts professionnels des marques et créateurs Monégasques.

- Présidente : Federica Nardoni Spinetta (Beach & Cashmere Monaco)
- Secrétaire : Elizabeth Wessel (Elizabeth Wessel)
- Trésorier : Claudio Siffredi (Stardust)
- Conseillers : Mireille Pietri (Leslie Monte-Carlo), Carlo Ramello (Carlo Ramello)



De gauche à droite : Elizabeth Wessel, Claudio Siffredi, Federica Nardoni Spinetta, Carlo Ramello et Mireille Pietri.

GORDON S. BLAIR

LAW OFFICES

Au service du développement économique de la Principauté depuis plus de 90 ans

- Création et restructuration d'entreprises
- Fusion & acquisition
- Accompagnement d'entreprises en difficulté
- Contrats et partenariats commerciaux
- Marques et brevets
- Protection des données personnelles
- Droit du travail et relations sociales
- Fiscalité de l'entreprise
- Statut des dirigeants

CONSEILLER

SERVICES AUX ENTREPRISES

PILOTER ACCOMPAGNER

Contact :
Christophe Kosman

3 rue Louis Aurégia BP 449 • MC 98011 Monaco Cedex

T : + 377 93 25 85 25 • F : + 377 93 25 79 58

www.gordonblair.com
info@gordonblair.com

POUR LES PARTICULIERS

✓ SERVICE LIVRAISON GRATUIT

Tél: 00 377 97 97 66 33 Fax: 00 377 93 15 98 61

✓ VENTE EN MAGASIN

20, rue Bosio - 98000 Monaco

Horaires d'ouverture : Du Lundi au Samedi 6h - 12h30

Habitée à satisfaire tous les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration
notre équipe met son savoir-faire au service des particuliers

- Poissons d'élevage (labélisés)
- Poissons sauvages (toute provenance)
- Poissons de Méditerranée (pêche locale)
- Saumon fumé
- Coquillages vivants et cuits
- Crustacés vivants en viviers
- Produits surgelés

Arrivage quotidien de Produits de la Mer

Halle du Midi

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

Suivi du système qualité effectué par le cabinet Qualitazur.

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

Données arrêtées au 15 décembre 2013

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽²⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux	15,30 %	–	8 050 €
Office de la Médecine du Travail	0,25 %	–	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem
Caisse Autonome des Retraites	7,88 % ⁽¹⁾	6,55 %	4 482 €
Retraite Complémentaire NON CADRES			
(A.M.R.R.) Tranche A	4,50 %	3,00 %	0 à 3 086 €
Tranche B	12,00 %	8,00 %	3 086 à 9 258 €
Retraite Complémentaire CADRES			
(A.M.R.R.) Tranche A	4,50 %	3,00 %	0 à 3 086 €
(A.G.I.R.C) Tranche B (taux minimum)	12,60 %	7,70 %	3 086 à 12 344 €
Tranche C (taux minimum)	12,60 %	7,70 %	12 344 à 24 688 € (à défaut d'accord d'entreprise)

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽²⁾
AMSF NON CADRES			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	0 à 3 086 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 086 à 9 258 €
AMSF CADRES			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	0 à 3 086 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 086 à 9 258 €
Assurance chômage <small>(collectée par les CSM depuis janvier 2011)</small>	4,00 %	2,40 %	0 à 12 344 €
Contribution exceptionnelle et temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 24 688 €
APEC	0,036 %	0,024 %	0 à 12 344 €

(1) Dont taux de base 6,15 %, taux d'ajustement de 0,80 % et taux additionnel à la charge de l'employeur 0,93 %.

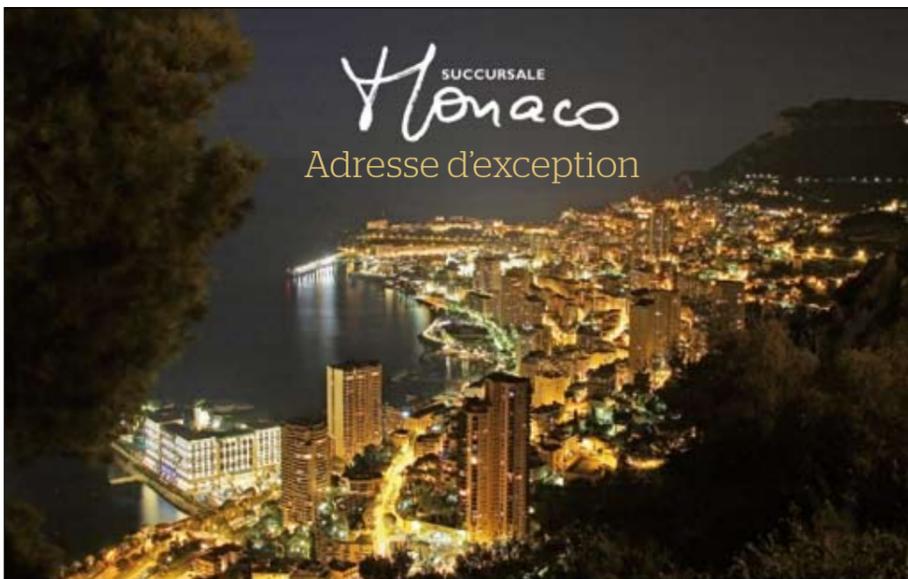
(2) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité Sociale française, au 1^{er} octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.

– Indice de Référence des loyers au 3^e trimestre 2013 : 124,66

– Indice des Prix à la Consommation y compris tabac - Ensemble des ménages - Novembre 2013 : 127,21

ATTENTION :

Nous vous conseillons de bien vérifier pour les cotisations AMRR, le taux applicable à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.



SUCCURSALE
Monaco
Adresse d'exception

MONACO SPORTING
Sporting d'hiver - Place du Casino
98000 Principauté de Monaco
Tél. 00 377 92 16 57 57
Fax 00 377 92 16 57 50

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

MONACO FONTVIEILLE
14, quai Jean-Charles Rey
98000 Principauté de Monaco
Tél. 00 377 92 16 57 10
Fax 00 377 97 70 55 44

www.banquepopulaire.mc
dominique.guignard@cotedazur.banquepopulaire.fr

Services d'exception

GESTION PRIVÉE - PERSONAL BANKING
Un service confidentiel et personnalisé, s'appuyant sur une large gamme de produits adaptés à chaque objectif patrimonial.

BANQUE COMMERCIALE - CORPORATE BANKING
Tous les services dédiés aux entreprises d'une grande banque régionale.



BANQUE POPULAIRE
CÔTE D'AZUR

BANQUE & ASSURANCE
www.cotedazur.banquepopulaire.fr

BANQUE POPULAIRE



LE DATACENTER GREEN IT À MONACO DE NOUVELLE GÉNÉRATION

DIGITALPOWER[®]
Solutions SaaS de la Centrale Numérique du MonacoDATACENTER[®]

DIGITALSTORAGE[®]
Solutions de stockage et de sauvegarde dans le MonacoDATACENTER[®]

DIGITALHOST[®]
Solutions d'hébergement sécurisé et services IaaS dans le MonacoDATACENTER[®]

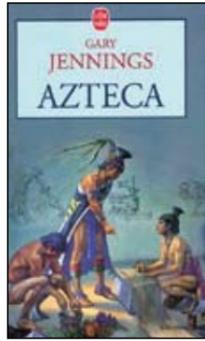


Tél. : +377 97 70 20 08 - contact@monacodatacenter.com
www.monacodatacenter.com

Suivez nos actualités...



Vous souhaitez partager votre coup de cœur littéraire avec nos lecteurs : adressez-nous vos perles de culture (info@federation-patronale.mc) pour publication, nominative ou anonyme, sous réserve qu'elles ne comportent aucun propos licencieux ou outrageant. Ce trimestre, vous découvrirez deux nouvelles perles, publiées en anonyme.



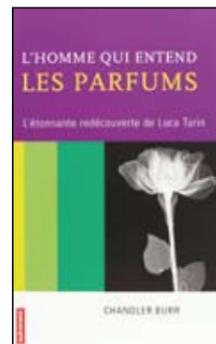
Livre :
Azteca
Auteur :
Gary Jennings
Édition :
Le Livre de Poche
Traduction de l'anglais (États-Unis) :
Martine Leroy

Mexico-Tenochtitlan, 1529 : les premiers missionnaires chrétiens espagnols sont envoyés dans la colonie de la Nouvelle-Espagne par le Roi Charles Quint, Empereur du Saint-Empire Romain Germanique. Mais Charles Quint veut en savoir plus sur cette colonie, ses richesses, ses peuples indiens appelés Aztèques qui la gouvernaient avant l'arrivée des Espagnols, sur leurs mœurs et croyances. Il charge Fray Don Juan De Zumarraga, Evêque du Diocèse de Mexico, Protecteur des Indiens et Inquisiteur Apostolique, d'interroger les Indiens et de se procurer des témoignages écrits de ces temps révolus.

Au travers du récit de Mixtli, un ancien scribe qui a voyagé dans tout le "Monde Unique" (l'Amérique Centrale) et a côtoyé les plus puissants et les plus humbles, le lecteur plonge au cœur de la civilisation aztèque. C'est un monde pétri de traditions ancestrales, de rites païens, de sacrifices humains perpétrés par ces peuples indiens avant l'arrivée des Conquistadors, qui est ressuscité. Ce récit est émaillé de scènes crues, souvent violentes, et d'autres érotiques, qui reflètent parfaitement les mœurs du Mexique ancien. Une confession ô combien sulfureuse, choquante, faisant le lit de l'hérésie, pour les oreilles d'un Inquisiteur espagnol qui n'aura de cesse de le faire condamner au bûcher... La fin du livre revient sur la conquête conduite par Hernan Cortés dès 1521. Elle raconte les

épidémies qui ont presque éradiqué ces peuples, les pillages, l'évangélisation par la force en les exhortant à renier leurs dieux pour n'adorer qu'un Dieu unique au ciel et l'Empereur sur terre. Le lecteur devient ainsi le témoin de la disparition d'une civilisation qui rayonnait depuis plusieurs siècles. Dès lors, les questions fusent : qu'est-ce qui donne le droit à un peuple d'en commander un autre ? Au nom de quelle supériorité ce peuple s'autorise-t-il à s'emparer des richesses de celui qu'il asservit ?

Journaliste de métier, Gary Jennings, dont les romans historiques ont été des best-sellers internationaux, a effectué dix ans de recherches minutieuses au Mexique avant d'entamer l'écriture de ce livre. Résultat : un récit à la fois palpitant et érudit qui, malgré les quelque 1050 pages de son édition de poche, ne s'enlise pas dans la pédagogie soporifique, et où la petite histoire rencontre la grande.



Livre :
L'Homme qui entend les parfums
Auteur :
Chandler Burr
Édition :
Autrement
Traduction de l'anglais (États-Unis) :
O. Versini

Comment faites-vous pour sentir ? Selon la théorie la plus connue, votre nez fonctionne suivant le principe clé-serrure : les molécules odorantes ont des formes ("clés") qui vont s'emboîter dans les récepteurs correspondants ("serrures") du nez, et c'est donc ces formes qui déterminent ce que vous ressentirez comme une odeur. C'est la théorie qui domine largement et certains de ceux qui la défendent le plus ont été récompensés

par le Prix Nobel, une référence. Mais rien n'est sûr encore : un certain Luca Turin, Franco-Italien né à Beyrouth, propose une théorie révolutionnaire. Selon lui, ce ne serait pas la forme, mais les "vibrations" des molécules odorantes qui seraient perçues par le nez. Révolutionnaire ne signifie pas délire sans fondement : Turin a de très nombreux arguments en sa faveur et les articles en pour ou contre se succèdent dans les revues scientifiques les plus prestigieuses. C'est que l'enjeu est énorme : il ne s'agit pas seulement de la science de l'odorat, mais aussi de toute l'industrie de l'odeur (parfumerie...) et plus loin encore d'une possible remise en cause de nombreux domaines de la chimie et de la biologie où le modèle clé-serrure prédomine.

Le débat est plus qu'ardu : il est totalement inaccessible au profane. Mais l'histoire des sciences n'est pas que l'histoire de ses publications, et la science n'est pas toujours cette tour d'ivoire indifférente aux passions humaines.

Chandler Burr avait rencontré Luca Turin dans un train en Europe, par hasard. Il l'a revu à de multiples reprises et s'est passionné pour le sujet au point de devenir un spécialiste reconnu des parfums, que l'on a pu souvent croiser sur Grasse et Monaco. Il dirige maintenant un musée de la parfumerie à New York.

Son livre, né de cette rencontre, ressemble à un roman : il suit les découvertes de Turin, détaille les conflits et les passions, explique le marketing qui est derrière tout et il rend accessibles les débats scientifiques. On y suit Luca Turin dans les congrès et dans les laboratoires, on y apprend les anecdotes, les petites histoires qui font la grande.

Mais ce n'est pas un roman : c'est une histoire vraie qui se déroule en temps réel, dont on ne connaîtra pas la conclusion avant de longues années. À la dernière page, on ne sait toujours pas comment on fait pour sentir, mais Chandler Burr nous a tellement emportés dans le tourbillon de la recherche que l'on est passionné par la question.

MONACO BUSINESS NEWS

Directeur de la publication :
Philippe Ortelli
Rédaction :
Sophie Bonhomme, Carole Quazzolo,
Philippe Gouillou, Romain Marguet

FÉDÉRATION PATRONALE MONÉGASQUE
"Le Coronado"
20, avenue de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92 - Fax (+377) 92 05 20 04
info@federation-patronale.mc
www.federation-patronale.mc

Édition et publicité
épi COMMUNICATION
BP 632 - 98013 Monaco Cedex
Tél. (+377) 97 97 60 00 - Fax (+377) 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Impression : Graphic Service
Dépôt légal : 4^e trimestre 2013

Sous le Haut Patronage de
Son Altesse Royale La Princesse de Hanovre



CONCERT For
PHILIPPINES

TUMULONG
Concert
au profit des Philippines
Au Musée Océanographique de Monaco
le Lundi 13 Janvier 2014 à 18h30

"Les Solistes de MonteCarlo"
Musiciens de l'Orchestre Philharmonique de Monte Carlo, sous la direction Jean Louis Dedieu
Ludwig van Beethoven : Septuor pour cordes et vents en mi Bémol majeur, opus 20
Franz Liszt : Rhapsodie N°2

Matthieu PEYREGNE, Contre ténor
"Monteverdi, Purcell, Haendel"

Les sommes recueillies seront reversées à L'Amade Mondiale

Prix : 40 € Réservations et Billets : Atrium du Casino de Monte-Carlo +377 98 06 28 28 www.opmc.mc



Sous le Haut Patronage
de S.A.S Le Prince Albert II de Monaco



ART FOR
PHILIPPINES

**KAILANGAN
KITA**

Vente aux Enchères
au profit des Philippines
Théâtre des Variétés
Lundi 3 Février 2014 à 19 h
Les sommes recueillies seront reversées à L'Amade Mondiale

