

MONACO BUSINESS NEWS

JOURNAL D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES

JUILLET 2014 > NUMÉRO 48

PRIX : 2 €



FEDEM

DOSSIER

L'ÉDITORIAL
DU
PRÉSIDENT

Philippe Ortelli

À la croisée des chemins

Des milliers de salariés rallient Monaco chaque matin et s'en extirpent chaque soir. Or, malgré l'importance de l'économie monégasque pour la vitalité des territoires avoisinants, les moyens d'accès mis à la disposition des pendulaires ne sont toujours pas à la hauteur des besoins.

Monaco a fait des efforts, en finançant des tunnels et en achetant des rames de trains.

Pourtant la situation s'aggrave et met en évidence l'inadéquation des moyens d'accès à la Principauté. Une inadéquation d'abord structurelle car Monaco n'a pas prévu l'absorption quotidienne d'une telle masse de salariés. Une inadéquation également idéologique lorsque les grèves récurrentes à la SNCF prennent les usagers en otages, avec des conséquences catastrophiques sur la circulation automobile, la surcharge des bus et le stress induit pour les salariés.

L'effort doit être concentré sur le train. Monaco a besoin d'un cadencement digne de son économie, avec un TER toutes les dix minutes aux heures de pointe, et les rames aux couleurs monégasques doivent être davantage utilisées au lieu de circuler au-delà de l'Estérel. Des actions doivent aussi être entreprises pour désengorger les accès routiers saturés, à l'instar de la sortie de l'autoroute qu'Escota ferme régulièrement avec une barrière qui devient une offense lorsque l'on vient de s'acquitter du péage... Alors même que la sortie de Beausoleil pourrait être réouverte...

Si l'accès à Monaco est un enjeu majeur pour son développement futur, il n'est pas le seul. Le logement des actifs est aussi une question essentielle qui doit être solutionnée. Confrontés à la très forte hausse des prix immobiliers, les salariés doivent se loger de plus en plus loin de leur lieu de travail. Plus de 60 % d'entre eux résident d'ailleurs au-delà des communes limitrophes. Autre axe crucial : le manque de surfaces de bureaux qui freine la création d'entreprises et nuit à leur croissance.

Les indicateurs économiques sont au vert, mais ils ne doivent pas nous aveugler. L'érosion progressive de l'industrie et la situation préoccupante dans le BTP sont des signaux d'alarme. Monaco a bâti son succès sur la diversification de son économie et c'est ce qui lui a permis de mieux résister aux crises. Avons-nous bien mesuré les risques inhérents à une économie qui ne dépendrait que d'un ou deux secteurs piliers ?

Notre pays est à la croisée des chemins. Son avenir n'est pas fixé d'avance, il dépendra de sa capacité à anticiper ses besoins, tant en termes d'infrastructures, de logements pour actifs, de surfaces de bureaux, que de mutation des activités économiques. Mais aussi en se posant la question fondamentale : quel Monaco voulons-nous pour le futur ?

Le Président
Philippe Ortelli

ENTREPRISES MONÉGASQUES : COMMENT BÉNÉFICIER DES AIDES GOUVERNEMENTALES ?



S'installer à Monaco et s'y développer offrent des opportunités que les employeurs ont su saisir, comme le montre le succès économique du pays. Cependant, la Principauté a ses spécificités, notamment en termes de limitation de l'espace disponible. Aussi, le Gouvernement s'est montré actif pour aider les entreprises à bénéficier des avantages du pays sans trop souffrir des contraintes.

Suite page suivante ->

CAHIER JURIDIQUE

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Ce cahier juridique fait le point sur les différents motifs de rupture du contrat de travail pour causes personnelles...

> Lire en p.7

LE BILLET ECO

COMMENT ORIENTER UNE CITÉ-ÉTAT ?

Une Cité-État est à la fois un pays et une entreprise...

> Lire en p. 6

LA FEDEM VOUS INFORME

14 JUILLET ET 3 SEPTEMBRE

Dans son jugement du 15 mai 2014, le Tribunal du Travail a validé la position défendue depuis de nombreuses années par la FEDEM...

> Lire en p. 13

Neuf types d'aides sont accessibles aux entreprises monégasques. Elles couvrent l'ensemble de la vie de l'entreprise, de sa création à la formation de ses salariés, sans négliger ses investissements, ni ses éventuelles périodes de difficulté. Une caractéristique : elles permettent aussi d'aider chacun à contribuer à la qualité de l'environnement monégasque en soutenant les véhicules non polluants et les aménagements écologiquement responsables.

AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

La première phase de la vie d'une entreprise est sa création, et le Gouvernement a mis en place des outils de support pour permettre que cette naissance soit pérenne.

L'article 1^{er} de l'Arrêté Ministériel n° 2004-261 instaure **une aide et un prêt à l'installation professionnelle**, consentis par l'État Monégasque et destinés à faciliter le démarrage d'activités. Celles-ci peuvent être exercées à titre indépendant ou au travers de sociétés de personnes, par des personnes physiques, dans les secteurs du commerce, de l'industrie, des professions libérales et des services. L'aide et le prêt peuvent être demandés jusqu'à douze mois après l'installation.

L'aide comme le prêt sont réservés aux Monégasques et conjoints de Monégasques, pour leur première installation, à la condition que l'activité concernée constitue leur unique acti-



tivité professionnelle. C'est S.E.M. le Ministre d'État qui décidera de les accorder, ou non, après avis d'une Commission Économique présidée par le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie. Concernant l'obtention du prêt, l'avis de l'expert-comptable ayant assisté le demandeur dans le montage du projet sera recueilli par la Commission Économique, et l'avis de la Commission de Placement des Fonds sera en outre requis.

L'aide à l'installation professionnelle est double. Elle apporte d'abord, pendant trois ans prolongeables d'un an, **une contribution au paiement des charges locatives** d'un bail commercial, artisanal ou professionnel. Elle offre ensuite **une exonération des charges personnelles** dues, au titre de

l'activité concernée, par le bénéficiaire à la Caisse d'Assurance Maladie des Travailleurs Indépendants (CAMTI), ainsi qu'à la Caisse Autonome des Retraites des Travailleurs Indépendants (CARTI).

La contribution au paiement des charges locatives est plafonnée de manière dégressive (710 € mensuels la première année, puis 510 € et 300 € mensuels les deuxième et troisième années) et ne peut être versée si la location est consentie par un membre de la famille du bénéficiaire.

Le bénéficiaire peut aussi obtenir un prêt d'aide à l'installation, plafonné à 100 000 € (et 80 % de la valeur de l'investissement) d'une durée maximale de 10 ans, à un taux non révisable égal au taux EURIBOR 3 mois à la date de la demande écrite du prêt, majoré de 0,75 point. Un différé d'amortissement en capital d'une année peut aussi lui être accordé. Ce prêt a pour objectif d'aider aux travaux d'aménagement et d'agencement des locaux, à l'acquisition des mobiliers et matériels nécessaires à l'activité envisagée, à la constitution du stock, mais aussi à l'achat d'un fonds de commerce ou d'un droit au bail.

A noter que le bénéficiaire peut effectuer à tout moment (avec préavis de 3 mois) un rembour-

sement anticipé du prêt sans pénalité. Il devra cependant le rembourser immédiatement si les sommes allouées sont affectées, partiellement ou non, à d'autres usages, si le bénéficiaire est en retard de paiement de trois échéances, s'il cesse ou vend son activité, ou s'il contracte un autre prêt sans l'accord préalable de l'administration des domaines, entre autres cas.

SOUTIEN À L'INVESTISSEMENT

La création n'est pas la seule phase d'investissement qui est aidée. Le Gouvernement soutient les investissements des entreprises existantes au travers de deux supports des prêts bancaires : la bonification des intérêts et la constitution d'un fonds de garantie des crédits.

La bonification d'intérêts a pour effet de ramener le taux d'intérêt réel, consenti par l'établissement de crédit au bénéficiaire, au taux EURIBOR 3 mois, majoré de 0,75 point, dans la limite de 2 % de prise en charge par l'État (3 % pour les prêts à l'installation).

Le Fonds Monégasque de Garantie des Crédits va lui garantir jusqu'à 80 % HT des besoins financiers (50 % pour les éléments incorporels d'un fonds de commerce), pour des montants compris entre 50 000 et 1 000 000 €. La quotité garantie est de 65 % et le taux de commission est fixé à 0,30 %. Attention : son intervention ne peut être sollicitée que par un établissement bancaire monégasque.

Actis

**GAGNEZ DE L'ESPACE UTILE DANS VOS LOCAUX,
GRÂCE À NOTRE SOLUTION DE DÉMATÉRIALISATION**

Pour le savoir, testez nos solutions GRATUITEMENT & SANS ENGAGEMENT

**Actis vous accompagne et vous conseille dans
la mise en place de votre projet de dématérialisation**



**NUMÉRISATION, INDEXATION, CLASSEMENT
ET MISE EN LIGNE SÉCURISÉE DE VOS DOCUMENTS.**

FINANCEMENT DE L'INNOVATION

Au-delà de ces aides, l'importance de l'innovation en elle-même fait qu'elle bénéficie de plusieurs actions dédiées : la DEE gère deux dispositifs (le Fonds Monégasque à l'Innovation et le Fonds Monégasque Eureka), et le Gouvernement est actionnaire à 100 % d'une société de capital risque (la SACDE).

Le Fonds Monégasque à l'Innovation permet de financer, sous la forme d'avances remboursables ou de subventions, une entreprise monégasque qui mène un projet devant aboutir à un produit technologiquement innovant qui présente des perspectives concrètes de commercialisation à un horizon de 18 à 24 mois.

Le Fonds Monégasque "Eureka" soutient les projets coopératifs : il va aider à financer les projets réalisés en partenariat avec au moins une entreprise de l'un des 40 pays membres d'EUREKA (Monaco a rejoint le programme le 1er janvier 2005). Là aussi, l'aide se fera sous la forme d'avances remboursables ou de subventions, mais le "time-to-market", c'est-à-dire le délai avant mise sur le marché, ne doit pas excéder 18 mois.

La SACDE (Société d'Aide à la Création et au Développement d'Entreprise), dont le Gouvernement est actionnaire à 100 %, pourra aider en prenant des participations dans les entreprises innovantes. Pour demander le soutien de la SACDE, il faut s'adresser au Département des Finances et de l'Économie.

FINANCEMENT DE L'EXPORTATION

Les entreprises peuvent également bénéficier d'une aide pour leur participation à des manifestations commerciales professionnelles organisées à l'étranger.

L'Assurance Foire couvre sous forme d'avance remboursable 65 % (75 % pour le Japon) des dépenses engagées par l'entreprise à l'occasion de sa participation en tant qu'exposant à la manifestation, dans la limite d'un budget maximum défini contractuellement.

Toutes les entreprises installées en Principauté peuvent en bénéficier, pour notamment aider à financer la location et l'aménagement de stand, les frais de transports et ceux des voyages des collaborateurs. Pour ce faire, les entreprises doivent contacter la DEE (Direction de l'Expansion Économique).



AIDES EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

La Principauté est le pays où l'on trouve la plus forte proportion de véhicules électriques. De nombreuses manifestations y sont organisées pour promouvoir l'utilisation de véhicules écologiques et la mise en place d'actions en faveur de l'environnement. Les aides gouvernementales viennent aider les entreprises à atteindre ces objectifs.

Actions en faveur des véhicules écologiques

Le Gouvernement soutient d'abord l'acquisition de véhicules faiblement polluants, avec une subvention de 30 % du prix (TTC pour les particuliers, HT pour les entreprises) hors options pour l'achat d'un véhicule électrique (plafond de 9 000 € pour un quatre-roues et 3 000 € pour un deux-roues).

Les véhicules hybrides sont aussi aidés, avec une prime forfaitaire allant de 2 000 € à 8 000 € par véhicule en fonction de l'émission de CO₂ (800 € pour un deux-roues). La demande doit être faite auprès du Service des Titres de Circulation.

Les aides de l'État en faveur des propriétaires de véhicules écologiques ne se limitent cependant pas à une subvention au moment de l'achat : elles s'étendent à l'utilisation quotidienne du véhicule.

Le Gouvernement offre ainsi la recharge gratuite des véhicules électriques (y compris en charge rapide sur les bornes installées Place des Moulins et au bas de la rue Grimaldi) et l'exonération du paiement de l'estampille.

Au niveau du parking, le Gouvernement offre la gratuité du stationnement sur la voie publique pour les véhicules électriques ainsi que des réductions pour les abonnés des parkings publics dont les véhicules émettent moins de 130 grammes de CO₂/km.

A noter : toutes ces aides sont destinées à la fois aux particuliers et aux entreprises. Les véhicules concernés doivent être neufs et immatriculés à Monaco.

Subventions pour une installation thermique solaire et pour effectuer des travaux d'isolation thermique

La qualité de l'environnement ne se limite pas au problème du transport, et le Gouvernement a mis en place une politique active d'aide au développement des énergies renouvelables. C'est la Direction de l'Environnement qui est chargée de gérer ces aides.

Le Gouvernement peut ainsi attribuer une aide de 30 % (plafonnée à 30 000 €) du prix d'acquisition et de pose par un professionnel d'un **système thermique solaire**. Cette subvention peut être sollicitée par tout propriétaire privé, mandataire d'une indivision ou syndic de copropriété.

De même, une aide peut être allouée pour **l'isolation thermique des toitures** réalisée par un professionnel. Cette aide est plafonnée à 9 euros TTC/m² de toiture à isoler et limitée aux 400 premiers m² d'isolation par bâtiment.

SOMMAIRE

DOSSIER

Entreprises monégasques : comment bénéficier des aides gouvernementales ? p. 1 à 4

LA FEDEM EN ACTION(S)

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM) : les raisons du nouveau nom p. 5

LE BILLET ÉCO

Comment orienter une Cité-État ? p. 6

CAHIER JURIDIQUE

Le licenciement pour motif personnel p. 7 à 10

INTERVIEW

Nicolas Matile-Narmino : NARMINO-SORASIO p. 12

LA FEDEM VOUS INFORME

p. 13 à 14

VIE SYNDICALE

p. 15

INDICES SOCIAUX

p. 16



GORDON S BLAIR
LAW OFFICES

Un cabinet international
partenaire du développement

- Fiscalité des sociétés ●
- Fusions et acquisitions ●
- Restructurations ●
- Développement international ●
- Prix de transfert ●
- Contrôle et contentieux fiscaux ●
- Statuts des actionnaires et dirigeants ●

CONSEILLER

ENTREPRISES

PILOTER ACCOMPAGNER

Contact :
Antoine Morterol

3 rue Louis Auréglià BP 449 • MC 98011 Monaco Cedex
T : + 377 93 25 84 18 • F : + 377 93 25 79 58

www.gordonblair.com

antoine.morterol@gordonblair.com

AIDE AUX EMPLOYEURS

Le Service de l'Emploi développe un système d'aides personnalisées aux entreprises dans le cadre de leurs recrutements. Il propose, au-delà de l'aide technique à la sélection de profils et la définition de poste, un à deux ans de remboursement des charges sociales patronales, ainsi que des aides au recrutement et à la formation des jeunes.

L'employeur peut bénéficier d'un **remboursement des charges patronales** pendant un an, voire deux si le recruté est de nationalité monégasque ou s'il bénéficie d'une formation interne. Pour ce faire, l'employeur doit avoir créé un poste, ou pourvoir un poste libéré par un départ à la retraite, embaucher un candidat sans lien de parenté avec lui, prioritaire, proposé par le Service de l'Emploi et inscrit depuis au moins 1 mois, et proposer un CDI ou un CDD d'au moins 2 ans.

De plus, l'employeur embauchant un apprenti en **contrat d'apprentissage** peut bénéficier d'un remboursement total ou partiel des frais de formation théorique, si l'apprenti répond aux critères définis par l'Ordonnance Souveraine n° 1.727 du 09/07/08. Le remboursement sera de 100 % pour les apprentis de nationalité monégasque, conjoints de monégasque, nés d'un auteur monégasque ou domiciliés à Monaco et ayant été scolarisés en Principauté pendant au moins 3 ans dans l'enseignement secondaire. Il sera de 50 % pour les apprentis domiciliés dans les communes limitrophes et

ayant été scolarisés en Principauté pendant au moins 3 ans dans l'enseignement secondaire.

Depuis 2005, les employeurs peuvent aussi former sans coût financier un jeune pendant 3 mois au travers du **"Stage de Pré-embauche"** pour les jeunes de 16 à 25 ans bénéficiaires de l'allocation d'aide publique pour privation totale d'emploi. Pendant ces 3 mois, le jeune bénéficie d'un pré-salaire, versé par la Direction du Travail, équivalent à 57,40 % du futur salaire d'embauche, et il conserve sa couverture sociale. Par ailleurs, lors de l'embauche effective du jeune stagiaire dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de deux années minimum, l'employeur pourra bénéficier du remboursement de charges sociales patronales pendant deux ans détaillé ci-dessus.

Le Gouvernement participe aussi à certaines **formations professionnelles** à l'initiative de groupements de professionnels (Fédération des Entreprises Monégasques, Groupement des Industries de Transformation, Association des Industries Hôtelières Monégasques...) en prenant à sa charge une partie des coûts HT des stages.

Ces formations, qui doivent intéresser un nombre significatif d'entreprises, peuvent revêtir un caractère généraliste (langues étrangères, informatique-bureautique, management, ressources humaines, communication, techniques d'accueil) ou plus spécifique (sécurité, certification qualité, hygiène alimentaire).



Concernant les formations généralistes, l'aide gouvernementale sera de 25 à 30 % du montant total hors taxes (plafonnée à 4 500 € par an et par entreprise pour le management, les ressources humaines et la communication). Les formations doivent être effectuées auprès de partenaires formateurs monégasques agréés. Les interlocuteurs sont le Département des Finances et de l'Économie ou la Fédération des Entreprises Monégasques.

LA PRIME INDUSTRIELLE

Créée officiellement en mai 2010 (Arrêté Ministériel n°2010-248), la **prime industrielle** a pour objectif d'alléger le poids des charges locatives des entreprises installées à Monaco et y exerçant une activité industrielle.

Payée par m², la prime industrielle est égale à la différence entre le loyer HT/m²/an payé par l'entreprise et un loyer plancher, dans la limite d'un loyer plafond. Ces loyers plancher et plafond sont indexés en janvier de chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Depuis l'Arrêté Ministériel n°2012-17, le loyer plancher est fixé à 90 € HT/m²/an et le loyer plafond à 144 € HT/m²/an. Le montant annuel de la prime est quant à lui plafonné à 90.000 €.

Cette prime annuelle, versée semestriellement, tient compte également de l'intérêt économique et social de l'entreprise. Pour la demander, il faut s'adresser au Département des Finances et de l'Économie.

LE PRÊT HOTELIER

Les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration qui construisent ou exploitent un établissement peuvent obtenir un **prêt hôtelier** d'un montant maximal de 200 000 € (limité à 80 % du montant de l'investissement) à un taux fixe de 4 % par an et pour une durée maximale de quinze ans, tel que défini par l'Arrêté ministériel n°2009-506 du 13/10/2009.

La demande d'attribution sera instruite par la Direction de l'Expansion Économique. Elle doit être adressée à S.E.M. le Ministre d'État qui décidera d'accorder le prêt après avis de la Commission de l'Hôtellerie et de la Commission de Placements des fonds. Comme pour le prêt à l'installation professionnelle, un remboursement anticipé sans pénalité est

possible, mais les sommes restant dues peuvent devenir immédiatement exigibles en cas d'utilisation non conforme du prêt ou de retards de paiement.

LA COMMISSION D'ASSISTANCE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTE (COMED)

Enfin, le soutien aux entreprises s'intéresse aussi à celles connaissant des difficultés, afin de déterminer les actions pouvant être mises en place pour les soutenir. Créée par l'Ordonnance Souveraine n° 11.888 du 20/02/96, la COMED examine les dossiers des entreprises exposées à de graves problèmes, formule des avis écrits et propose, autant que possible, des mesures concrètes.

Suite à la crise économique récente, une procédure de pré-diagnostic a été mise en place afin d'établir un bilan de la situation financière de la société et de déterminer si ses difficultés résultent de la crise économique ou si elles sont structurelles.

Elle est présidée par le Conseiller de Gouvernement pour les Finances et l'Économie et se compose d'un représentant du Conseil National, du Conseil Économique et Social, de la Fédération des Entreprises Monégasques, de l'Association Monégasque des Activités Financières, du Département des Affaires Sociales et de la Santé, du Département des Finances et de l'Économie, et du Contrôleur Général des Dépenses.

Un magistrat désigné par le Directeur des Services Judiciaires assiste aux réunions en qualité d'observateur. La commission peut aussi s'adjoindre le concours de toute personne qualifiée et recourir à un audit.

Elle se réunit sur convocation de son Président. Elle peut également être saisie par un chef d'entreprise qui s'engage à communiquer l'ensemble des documents nécessaires à l'examen de son dossier, ceux-ci restant strictement confidentiels. ■

Bon à savoir : la JCEM (Jeune Chambre Économique de Monaco, membre de la JCI) organise chaque année un concours de création d'entreprises, avec prime pour le gagnant.

Pensez dès aujourd'hui à vos cadeaux d'entreprise

Agenda et Calendrier Monaco 2015



Informations et commandes :

épi
COMMUNICATION

2, rue de la Lujerneta - Boîte Postale 632
98013 Monaco CEDEX
Tél. +377 97 97 60 00 - Fax +377 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM) : les raisons du nouveau nom

Monaco change, le monde de l'entreprise aussi. La Fédération Patronale Monégasque (FPM) est devenue la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM). Un changement annoncé le 7 mai dernier lors d'une opération presse qui a rassemblé médias et partenaires institutionnels. Retour sur les raisons qui ont motivé ce choix.

FEDEM

De gauche à droite : le Conseiller Alexandre ALBERTINI et le Président Philippe ORTELLI

Fédération des Entreprises Monégasques

Lors de son discours d'introduction, Alexandre ALBERTINI, Conseiller au Bureau Fédéral, a rappelé l'importance de ce changement : "Dans les trois mots qui composent historiquement notre nom, il y en a un qui est au fil du temps devenu désuet et trop réducteur : c'est le mot patronal. Il était essentiel de nous en séparer car nous nous occupons plus de l'entreprise que du patron".

Le Président Philippe ORTELLI a ensuite dévoilé le nouveau nom et la nouvelle image de la Fédération. "Le terme patronal nous paraissait inadapté au monde de l'entreprise moderne. En 1945, lorsque la Fédération a été créée, bon nombre de chefs d'entreprise étaient propriétaires de leurs sociétés qui fonctionnaient avec un système paternaliste issu de la seconde guerre mondiale". Les temps ont changé. "Aujourd'hui, le paysage économique monégasque est souvent composé de sociétés par actions, avec des actionnaires multiples, ou de filiales de groupes étrangers. L'entreprise est devenue une collectivité organisée selon un système moins pyramidal et plus participatif. Le rôle du chef d'entreprise est davantage orienté vers le management des ressources humaines. Nous devons évoluer de pair", a-t-il précisé.

Autre objectif : dépasser les connotations idéologiques véhiculées par le terme patronal systématiquement opposé au terme syndical. "N'est-il pas temps de changer la vision de nos syndicats, tant du côté des salariés que de l'entreprise ? De donner une nouvelle dimension au dialogue avec les partenaires institutionnels et sociaux ? Monaco a besoin de ses entreprises et celles-ci ont besoin d'un environnement favorable pour se développer et continuer à créer de l'emploi. Nous avons tous à y gagner", a-t-il insisté.



De la FPM à la FEDEM

Au cours des 69 dernières années, Monaco s'est transformé et son économie s'est développée et diversifiée.

Pour incarner cette nouvelle réalité économique, la Fédération a recherché un terme à la fois rassembleur et facile à traduire en Anglais. Un terme ancré dans la modernité sans toutefois renier le passé. Et le Président d'affirmer : "Nous voulions un nom qui reflète davantage ce que nous sommes : une Fédération rassemblant sous une bannière commune 800 entreprises membres de 26 syndicats professionnels affiliés".

L'accent a aussi été mis sur les services fournis par la FEDEM, surtout au niveau juridique. "De nouvelles décisions de justice en droit social font peser des incertitudes sur l'avenir de

l'économie monégasque en menaçant le modèle social libéral qui a fait son succès. La FEDEM est et restera engagée plus que jamais pour défendre les entreprises monégasques", a indiqué le Président. Pour ce faire, elle mettra sur le développement des services apportés aux syndicats professionnels affiliés et aux entreprises qu'ils unissent.

Un 27^e groupement, le Syndicat Professionnel des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique, sera aussi créé pour renforcer cette nouvelle dynamique fédératrice.

"L'idée, c'est d'aller encore plus loin pour rassembler toujours plus et porter une image renouée et plus représentative des entreprises", a-t-il conclu. Dans le même élan, la FEDEM sera également plus active sur les réseaux sociaux avec une nouvelle page Facebook (fb.com/fedemmonaco) et un nouveau compte Twitter (@fedemmonaco). ■

Interphonie
Alarmes
Vidéosurveillance
Protection
DétECTION incendie
Contrôle d'accès
Réseaux

SOCIÉTÉ MONÉGASQUE D'ELECTRONIQUE
5, avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : (377) 97 98 51 00 - sme@sme.mc
www.sme.mc www.smesolaire.com

MI
CONSEILS

VOTRE PARTENAIRE R.H
en Principauté

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

MI CONSEILS - 20 AVENUE DE FONTVIEILLE - 98000 MONACO
TÉL. +377 92 05 28 11 - 06 78 63 37 21 - MI.CONSEILS@MIMONACO.MC

Comment orienter une Cité-État ?

En 2003, Johnson & Goldstein ont trouvé que les Français et les Allemands s'opposaient frontalement sur une question impliquante : 99,91 % des Français se déclaraient pour le don d'organe contre seulement 12 % des Allemands.



Avait-ils découvert une différence culturelle majeure entre les pays du nord et ceux du sud ? Non : la même opposition se retrouvait entre les Suédois (85,9 %) et les Danois (seulement 4,25 %), qui semblent pourtant assez proches. L'explication était toute autre : dans tous les pays étudiés, l'immense majorité des sondés avait laissé cochée l'option par défaut présélectionnée dans le questionnaire. En d'autres termes, l'engagement de citoyens sur un sujet lié à leur conception profonde de leur vie était dicté par le choix pré-effectué par le rédacteur du questionnaire.

Ce biais de l'option par défaut est maintenant connu et pris en compte par les sondeurs : les choix "opt-in" (qui demandent à la personne de cocher volontairement une case) ont plus de valeur que les «opt-out» (case pré-cochée). Mais le problème est général : nous souffrons aussi d'énormément d'autres biais, qui iront jusqu'à déterminer nos décisions. Par exemple, il suffit de faire croire à quelqu'un qu'il est du côté du "bien" pour que non seulement son comportement devienne moins opposée : elles ont besoin d'un objectif commun, et d'un management pour orienter les efforts de chacun dans la direction voulue. Quand un pays bénéficiera de la variété des investissements de ses habitants, une entreprise laissant ses employés trop libres n'y trouvera que de la dispersion préjudiciable.

psychologue Daniel Kahneman a même obtenu le Prix Nobel d'économie en 2002 pour avoir montré qu'ils remettent en cause les modèles classiques.

Leur impact se retrouve aussi à un niveau beaucoup plus global.

La Cité-État

La richesse d'un pays dépend de très nombreux critères, dont l'esprit de ses habitants et la liberté économique sont les plus importants. La règle est simple, même si la pratique est complexe : toute intervention d'un gouvernement sur les échanges économiques aura un coût et baissera directement ou indirectement la richesse du pays, tandis qu'à l'opposé toute réduction du poids de l'État enrichira tout le monde. Le Prince Charles III de Monaco l'avait montré : il avait engendré le très rapide (et durable) enrichissement du pays en supprimant des impôts.

Sur ce point, les entreprises sont dans une situation particulière. Elle est un pays qui réussit grâce à son modèle social libéral garantissant la liberté économique. Mais elle est aussi confrontée en permanence à la rareté, plus que beaucoup d'entreprises, notamment celle cruciale des espaces disponibles. Une Cité-État est à la fois un pays et une entreprise. Il lui faut gérer la rareté par une stratégie claire sans remettre en cause la liberté économique. Il lui faut inciter à certains comportements sans remettre en cause la créativité des habitants.

Cette opposition s'explique par la contrainte de la rareté : les pays peuvent compter sur le grand nombre pour que s'opèrent des transferts entre les secteurs en chute et ceux en croissance, alors que les entreprises n'ont généralement pas ces ressources (les plus grandes s'organisent en "Groupes" pour y parvenir).

La Principauté se retrouve là dans une situation particulière. Elle est un pays qui réussit grâce à son modèle social libéral garantissant la liberté économique. Mais elle est aussi confrontée en permanence à la rareté, plus que beaucoup d'entreprises, notamment celle cruciale des espaces disponibles. Une Cité-État est à la fois un pays et une entreprise. Il lui faut gérer la rareté par une stratégie claire sans remettre en cause la liberté économique. Il lui faut inciter à certains comportements sans remettre en cause la créativité des habitants.

Ce sont des contraintes opposées, mais les biais cognitifs offrent justement un moyen d'y parvenir.

Les nudges

En 2008, Richard H. Thaler et Cass R. Sunstein ont publié un best-seller présentant de nombreux exemples d'applications pratiques d'utilisation des biais cognitifs pour (fortement) inciter à un comportement : c'est ce qu'ils appellent des "nudges".

Le terme nudge signifie en norvégien "légère poussée sur l'épaule" : il désigne maintenant toutes les modifications de l'environnement effectuées dans le but de modifier les comportements. Par exemple, une marque qui avait transformé un escalier en piano géant avait incité (avec succès) les passants à délaissier l'escalier roulant d'à côté. Des municipalités ont aussi utilisé des peintures en trompe-l'œil pour faire ralentir les automobilistes.

Les nudges permettent d'imposer des choix à la population "sans remettre en cause la liberté", selon l'expression de Sunstein. Nos biais cognitifs peuvent ainsi être utilisés pour influencer des comportements sans provoquer les effets négatifs liés à l'atteinte à la liberté.

Nous sommes irrationnels, nous pouvons donc être rationnellement orientés vers un objectif commun.

Philippe GOUILLOU

Références :

Eskine, 2012 (doi : 10.1177/1948550612447114); Johnson & Goldstein, 2003 (doi : 10.2139/ssrn.1324774); Lammers et al., 2010 (doi : 10.1177/0956797610368810); Mazar & Zhong, 2010 (doi : 10.1177/0956797610363538); Sunstein & Thaler, 2003 (doi : 10.2139/ssrn.405940); Thaler & Sunstein, 2008 (ISBN : 978-0143115267).



Monaco Informatique Service
un parterre d'experts
au service de votre entreprise

Web, infrastructure, e-commerce... Quand il s'agit d'informatique, il est facile de ne pas faire le bon choix... En mutualisant leurs talents, les experts Monaco Informatique Service forment un bouquet qui s'adapte précisément à votre entreprise, et vous permet de ne jamais dépenser plus que nécessaire.

Aujourd'hui Monaco a sans doute l'un de ses plus beaux bouquets.

Monaco Informatique Service
Les Gémeaux - 15, rue H. Labande | 98000 MONACO
www.monacoinformatiqueservice.mc

MONACO INFORMATIQUE SERVICE



SUCCURSALE

Monaco

Adresse d'exception

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

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

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

www.banquepopulaire.mc
dominique.gagnier@cotecdazur.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 & ASSURANCE
www.cote-dazur.banquepopulaire.fr

BANQUE POPULAIRE CÔTE D'AZUR



LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

Dans l'édition n° 47 de notre journal, nous avons traité le droit de rompre le contrat de travail par l'employeur, en évoquant le principe même du droit de rompre ainsi que son encadrement puis le licenciement sans énonciation de motif : l'article 6 de la loi n° 729.

Nous vous avons promis de traiter dans un chapitre 3 des différents motifs de rupture pour causes personnelles avant d'examiner dans une nouvelle édition les causes économiques et structurelles.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, même si l'employeur choisit de rompre le contrat de travail sans noti-

fier au salarié un motif de rupture, en se référant à l'article 6 de la loi n° 729, l'absence d'énonciation du motif ne signifie pas du tout qu'il n'y a pas de motif.

En revanche, les employeurs peuvent choisir expressément de motiver le licenciement du salarié en détaillant le motif personnel. Dans cette hypothèse, ils doivent pouvoir justifier, devant les juridictions saisies, de la réalité et de la validité du motif invoqué dans la lettre de licenciement ainsi que ceux qu'ils invoqueraient en cours d'instance et qui sont liés à la rupture.

I. DU LICENCIEMENT EN GÉNÉRAL

Avant de se pencher sur les différents motifs inhérents à la personne du salarié, il est important de rappeler qu'à Monaco on ne parle pas de "causes réelles et sérieuses" mais de "motif valable ou non valable".

a. Quid de la notion de motif valable et non valable ?

Lorsqu'il est saisi d'un litige, consécutif à une rupture motivée du contrat de travail du fait de l'employeur, le juge se prononce sur le motif puis sur le caractère abusif ou non de ce licenciement.

L'alinéa 1^{er} de l'article 2 de la loi n° 845, du 27 juin 1968, sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, évoque la notion de motif jugé non valable, en disposant que :

"Dans le cas où le licenciement n'est pas justifié par un motif jugé valable, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de licenciement égale à autant de journée de salaire que le travailleur compte de mois de service chez ledit employeur ou dans son entreprise."

L'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} de ladite loi dispose quant à lui : *"Tout salarié, lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de congédiement dont le montant minimum ne pourra être inférieur à celui des indemnités de même nature versé aux salariés dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine."*

Aucune définition n'est donnée du motif valable ou non valable.

La loi donne compétence au juge pour la qualification du motif. Un licenciement est légitime s'il repose sur un motif que le tribunal estime valable. Auquel cas, l'employeur aura à verser l'indemnité de congédiement conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 845. Par contre, l'absence de motif valable retire la légitimité au licenciement et condamne l'employeur à verser l'indemnité fixée par l'article 2 de la loi n° 845, mais n'en établit pas pour autant automatiquement le caractère abusif.

b. La preuve et le contrôle du motif

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité du, ou des motifs invoqués à l'appui de sa décision de rupture du contrat de travail alors qu'il revient au salarié de rapporter la preuve de l'abus qu'aurait commis l'employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

➤ La réalité du motif

L'employeur doit verser aux débats des éléments objectifs précis, susceptibles de vérifications par le tribunal, permet-

tant d'apprécier la réalité des faits. Il ne peut pas se contenter de qualifier des faits.

■ Ainsi, en cas de licenciement suite à une absence pour longue maladie (article 16 de la loi n° 729), l'employeur ne doit pas se contenter de démontrer que le salarié est malade depuis plus de six mois, mais il doit également prouver qu'il a agi avec égard et précaution envers son salarié, avant de prendre toute mesure irréversible, en s'inquiétant de savoir s'il pourrait reprendre son travail et à quel moment.

En outre, l'employeur doit démontrer que le licenciement est justifié, non par l'état de santé de son salarié, mais par la situation objective de l'entreprise, dont le fonctionnement a été perturbé par l'absence prolongée de l'intéressé. À ce titre, l'employeur doit notamment prouver la réalité de la surcharge de travail entraînée par l'absence du salarié... le fonctionnement en pratique des équipes de travail, mais aussi les moyens mis en place pour faire face aux absences temporaires... la quantité de travail supplémentaire imposée aux autres salariés pour pallier cette absence.

■ Dans le cas d'un licenciement pour mésentente entre employés, qui constitue un motif valable de licenciement, l'employeur doit absolument démontrer que celui-ci repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné et qu'ils sont de nature à nuire au fonctionnement normal de l'entreprise. Il faut notamment que l'employeur démontre la réalité de l'altercation, qui a eu lieu dans l'entreprise, pour se prévaloir d'un motif valable de rupture. Tribunal du travail, H.R. c/ S.T., 13 mars 2014.

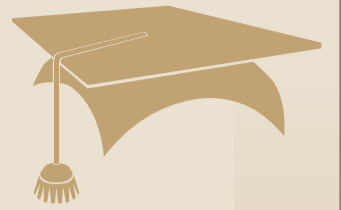
■ De même, la perte de confiance, qui ne constitue pas en soi un motif de licenciement, ne peut justifier la rupture du contrat que si elle repose sur des faits matériels et objectifs, c'est-à-dire qui n'existent pas seulement dans l'esprit de l'employeur, mais peuvent être vérifiés par le tribunal. Aussi, il faut que cette perte de confiance soit circonstanciée et étayée par des éléments propres à la justifier : Tribunal du travail, 19 novembre 1992, D. c/ B.A.

Des rapports de contact et des déclarations ou auditions réalisées au sein de l'entreprise, qui révèlent que le salarié a manqué de prudence et a fait preuve d'une grande négligence, sont des éléments objectifs qui peuvent venir accréditer la perte de confiance : Tribunal du travail, H.J. c/ SAM M.L., 16 mai 2013.

De même, des correspondances et des fax échangés peuvent mettre en évidence l'incapacité avérée d'un salarié à mener à terme sa mission, en vue de laquelle il avait été embauché et plus généralement son manque de professionnalisme : Tribunal du travail le 14 juin 2007, dans une affaire M.A. c/ SAM S.G.M.

Les témoignages restent souvent des modes de preuve privilégiés.

Mais attention, ceux-ci doivent respecter un certain formalisme pour être acceptés comme éléments de preuve devant les tribunaux.



... La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (suite)

Ainsi, conformément à l'article 324 du Code de procédure civile : "L'attestation doit, à peine de nullité :

- être établie par une personne remplissant les conditions requises pour être entendue comme témoin ;
- être écrite, datée et signée de la main de son auteur ;
- mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur, ainsi que l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêt avec les parties ;
- préciser si son auteur a quelque intérêt au procès ;
- indiquer qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur sait qu'une fausse attestation l'exposerait aux sanctions prévues par l'article 103 du Code pénal ;
- être accompagnée de tout document officiel, en original ou photocopie, justifiant de l'identité de son auteur et comportant sa signature."

Les tribunaux apprécient tout particulièrement que les auteurs d'attestation fournissent la relation de faits matériels et précis, imputables au salarié, auxquels ils ont personnellement assisté et ne se contentent pas pour l'essentiel de formuler leurs appréciations, à caractère purement subjectif, au risque que les attestations ne présentent alors pas les garanties suffisantes pour emporter leur conviction et qu'elles soient écartées des débats.

Certains modes de preuve ne sont toutefois pas reconnus par les tribunaux. On peut citer notamment un jugement du 19 février 2004 J.D.G. c/ SAM W.G. qui a jugé que : "La production d'un procès-verbal de constat dressé le 5 janvier 2001 par Maître - (huissier), ne peut démontrer valablement l'existence de griefs articulés à l'encontre du salarié, dans la mesure où ledit procès-verbal, au-delà de son irrecevabilité formelle constitue au surplus un mode de preuve illicite."

Enfin, certains modes de preuve sont contrôlés, voire rejetés, par le juge quand ils sont susceptibles de porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives. A ce sujet, il a été jugé, le 19 février 2004, par le Tribunal du travail, dans une affaire J.D.G. c/ SAM W.G. que : "Si l'employeur a certes le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, pendant le temps du travail, ce dernier ne peut toutefois mettre en œuvre les moyens de surveillance, non préalablement portés à la connaissance desdits salariés, et se constituer ainsi des moyens de preuves illicites. **Nul ne pouvant en effet apporter au droit des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, la surveillance des salariés, si elle n'est certes pas interdite par principe, doit néanmoins se combiner avec le respect de la liberté individuelle et de la liberté de l'employé.**"

Il faut savoir que depuis ce jugement de 2004, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives, qui a pour mission de contrôler et vérifier le respect des dispositions législatives et réglementaires en matière de protection des informations nominatives, conformément à la loi n° 1165 du 23 décembre 1993, a rédigé plusieurs délibérations valant simples recommandations sur les dispositifs, notamment de vidéosurveillance, mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé mais aussi sur les autres technologies (tels que les enregistrements sonores ou le transfert de données par le biais de réseau informatique) en l'absence de dispositions légales ou réglementaires encadrant ce genre de technologie (Délibérations n° 2010-13 du 3 mai 2010, n° 2012-118 du 16 juillet 2012 et n° 2012-119 du 16 juillet 2012, voir également loi n° 1165 du 23 décembre 1995 relative à la protection des informations nominatives).

Enfin, il faut savoir que par arrêté ministériel n° 2012-359 du 21 juin 2012, relatif aux modalités de déclaration simplifiée de conformité des traitements informatisés d'informations nominatives portant sur la "gestion des services de téléphonie fixe et mobile sur le lieu de travail", le gouvernement a relevé que : "Les traitements relevant de cette catégorie ne sauraient en aucun cas :

- Permettre l'écoute ou l'enregistrement de la communication d'un employé ;
- Permettre la surveillance des correspondants nominativement identifiés appelés par l'employé au-delà de la simple constatation de la nature privée de la communication ;
- Permettre la géolocalisation d'un employé par le biais de son téléphone mobile ;

- Porter atteinte aux droits conférés par la loi aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux..."

Pour plus d'informations, voir JO du vendredi 29 juin 2012, pages 1347 et suivantes.

➤ La validité du motif

• Outre la véracité des griefs, le juge cherchera à savoir si le motif n'est pas contraire à la loi :

Ainsi, par exemple, il vérifiera que la loi n° 870 relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité a bien été respectée, plus particulièrement dans son article 1^{er} qui dispose que : "Aucune femme salariée ne peut être licenciée par son employeur dès qu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de la présente loi, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes."

Si un licenciement est notifié par l'employeur alors qu'il n'a pas eu connaissance de l'état de grossesse, la femme peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé. Toutefois, l'interdiction et l'annulation prévues aux premier et deuxième alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas au cas soit de faute grave non liée à l'état de grossesse, soit de cessation ou de réduction de l'activité de l'entreprise, soit encore d'échéance du contrat de travail. Tout licenciement effectué pour l'une des causes mentionnées à l'alinéa précédent devra, au préalable, être soumis à l'examen de la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957. Voir en ce sens : Tribunal du travail, 2 mai 2002, Madame H.B. c/ SAM P.

• De même, il ne reconnaîtra pas le motif valable au licenciement quand celui-ci s'oppose à un droit reconnu par la loi ou la Constitution monégasque. En a jugé ainsi le Tribunal de première instance le 1^{er} mars 2007, dans une affaire opposant la société E. à la salariée B.N. (journaliste) qui avait été licenciée pour faute grave, son employeur lui ayant reproché d'avoir publié (dans le journal) une information ne correspondant pas à la réalité des faits, de ne pas en avoir contrôlé l'authenticité et d'avoir au surplus refusé de lui donner des explications relativement à la parution litigieuse, en décidant que : "la liberté d'expression du journaliste, unanimement reconnue en droit européen, est un principe à valeur constitutionnel en Principauté de Monaco, consacré par les dispositions de l'article 23 de la Constitution, qui a été reconnu dans la loi n° 1299 du 15 juillet 2005 (sur la liberté d'expression)" ... "Dans un tel cadre, et afin de protéger cette liberté d'expression, les principes directeurs en la matière énoncent que pour qu'il y ait divulgation, il faut que l'intérêt légitime de divulguer l'emporte clairement sur l'intérêt public de la non divulgation..."

➤ Moment d'appréciation du motif

Les tribunaux apprécient l'existence du motif valable justifiant le licenciement au jour de celui-ci :

"Dès lors, même si l'employeur n'est pas tenu d'énoncer les raisons du licenciement lorsqu'il notifie sa décision au salarié, il ne peut invoquer, au soutien de celle-ci, des faits postérieurs à la notification, ou des faits qui, bien qu'antérieurs, ont été portés à sa connaissance seulement postérieurement (au licenciement)." Tribunal du travail 14 janvier 2010 C.M. c/ SAM J.

➤ Mais la lettre de licenciement fixe-t-elle les termes du débat (devant les tribunaux) ?

Il a été maintes fois jugé que l'employeur n'est pas lié par le motif énoncé dans la lettre de licenciement et demeure en droit d'invoquer, dans le cadre de l'instance, des griefs non mentionnés dans celle-ci, à la condition qu'ils soient également à l'origine de la rupture du contrat : Tribunal du travail, le 18 juin 2009, Z. c/ SAM A. Par conséquent, la lettre de licenciement ne fixe pas les termes du débat.

Les griefs non mentionnés dans la lettre de licenciement qui sont cités en cours d'instance doivent être expressément explicités. S'ils ne le sont pas, ils sont rejetés par le juge.

Tribunal du travail, 20 février 2014, Monsieur H.P.F. c/ C.H.P.M.

Dans tous les cas, le juge vérifie qu'un même fait n'a pas fait l'objet de deux sanctions successives. Ainsi, tout licenciement survenu après un avertissement, et en l'absence de tout fait nouveau, est sans motif valable. TT 27 juin 2002 A.A. c/ SAM CHPM : "Tel est le cas d'une salariée sanctionnée par une mesure d'avertissement pour refus d'exécution d'heures supplémentaires qui a été par la suite licenciée alors qu'elle n'avait commis aucune nouvelle faute..." Seule l'existence de nouveaux griefs ou la persistance de manquements déjà sanctionnés autorisent l'employeur à retenir les fautes antérieures déjà sanctionnées pour estimer la gravité des faits reprochés au salarié et à justifier un licenciement reposant sur une appréciation globale de son comportement.

➤ Qualification de la faute et règlement intérieur

Dans son appréciation des faits, le juge n'est pas lié par les dispositions du règlement intérieur relatives à la discipline et aux sanctions. Le Tribunal du travail, le 27 mai 2004, A.R. c/ SAM M.C.G.H. a jugé que "Les dispositions du règlement intérieur d'une entreprise ne s'imposent pas au juge, quant à la qualification de la faute."

Tel est le cas, en l'espèce, d'un salarié licencié pour faute grave à la suite d'une altercation physique l'ayant opposé à un autre employé à l'intérieur du vestiaire du personnel de l'entreprise, sur le fondement des dispositions du règlement intérieur ayant érigé au rang de faute grave les voies de faits envers un membre du personnel, alors que les dispositions d'un tel règlement ne s'imposent pas au juge quant à la qualification de la faute.

Dès lors, qu'en l'espèce, il ressortait des éléments de la cause que les violences physiques échangées étaient de faible importance, que l'incident était survenu pendant le temps de l'habillage des salariés, lequel n'est pas considéré comme un temps de travail, que la scène s'était déroulée dans un local réservé au personnel à l'abris des regards des clients et n'avait pu ainsi apporter aucun trouble au fonctionnement de l'entreprise et qu'enfin le salarié concerné, qui disposait d'une importante ancienneté, n'avait fait l'objet, avant cette rixe, d'aucun avertissement de la part de son employeur, l'incident dont s'agit, s'il constituait un motif valable de licenciement, n'était pas en revanche de nature à rendre impossible le maintien de ce salarié au sein de l'entreprise pendant la durée du préavis."

c. Les conséquences de l'absence de motif valable

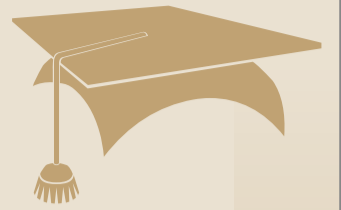
L'absence de motif valable retire la légitimité au licenciement et condamne l'employeur à verser au salarié l'indemnité de licenciement fixée par l'article 2 de la loi n° 845.

Les indemnités de congédiement et de licenciement n'étant pas cumulables par application de l'article 3 de la loi n° 845, la plus haute des deux est retenue.

L'indemnité de licenciement n'est subordonnée à aucune ancienneté, alors que l'indemnité de congédiement est versée (légalement) après deux ans d'ancienneté.

Attention, l'employeur qui verse au salarié l'indemnité de licenciement alors qu'il invoque un motif valable est sensé avoir licencié pour un motif non valable. En effet, dans un arrêt du Tribunal de première instance, du 20 décembre 2007, opposant J.B.B. c/ D.C., le juge a retenu que : "Le fait pour l'employeur de s'acquitter de l'indemnité de licenciement implique la reconnaissance par cet employeur d'un licenciement qui n'est pas justifié par un motif jugé valable."

Par contre, il a été jugé que l'absence de réclamation d'une indemnité de licenciement par un salarié, qui avait attiré son employeur devant le tribunal, rend sans objet l'appréciation de la validité du motif de licenciement, même s'il demeure qu'un tel licenciement peut être déclaré abusif s'il est établi que l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat unilatéralement : Tribunal du travail L.B. c/ SAM F.A.A.S du 6 février 2002.



d. Le caractère abusif du licenciement

➤ La preuve de l'abus

L'absence de motif valable, n'établit pas pour autant automatiquement le caractère abusif du licenciement. Il appartient alors au salarié qui s'en prévaut, d'établir le caractère abusif du licenciement en prouvant outre le préjudice subit, l'existence d'une faute commise par son employeur, dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut consister dans l'allégation d'un faux motif... d'un motif fallacieux...

La notion d'abus de droit figure dans l'article 13 de la loi n° 729 concernant le contrat de travail qui dispose essentiellement que : "Toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui seront fixés par le juge à défaut d'accord des parties."

Les dommages et intérêts sont accordés par le juge sur la base de l'article 1229 du Code civil monégasque : "Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer."

Le juge va chercher à savoir, à travers les éléments de preuve fournis par le salarié, si l'employeur a abusé de son droit, s'il a commis une faute au sens de l'article 1229 du Code civil, constituant le droit commun, seul applicable en la cause par l'effet de l'article 2 de la loi n° 729, du 16 mars 1963, sur le contrat de travail, dans l'exercice de son droit de licenciement.

➤ Ont été jugés comme constituant un licenciement abusif :

❖ Le licenciement fondé sur un faux motif

Tribunal du Travail du 21 décembre 2000 T.S. c/ M.C. confirmé en appel par le Tribunal de première instance, le 15 novembre 2001 : licenciement qualifié d'économique qui masque en réalité un licenciement disciplinaire...

Le Tribunal du travail et le Tribunal de première instance ont pu juger qu'en "usant d'un faux motif l'employeur

avait fait un usage abusif du droit qui lui est reconnu par la loi de mettre un terme unilatéralement au contrat de travail".

❖ Le licenciement fondé sur un motif fallacieux

Tribunal du Travail du 23 février 2006 N.L. c/ SAM E. : Le fait de licencier un salarié à l'expiration de la période de suspension du contrat de travail prévue par l'article 16 de la loi n° 729, sans justifier d'un motif objectif de rupture non fondé sur l'état de santé. (La société n'avait pas rapporté la preuve de la perturbation qu'aurait apportée, au fonctionnement de l'entreprise, l'absence prolongée de la salariée, et n'a pas justifié par suite de la nécessité dans laquelle elle se serait trouvée soudainement de procéder à son remplacement définitif.)

Aussi, le Tribunal du travail a estimé que le motif invoqué à l'appui de la rupture du contrat de travail de la salariée revêtait dans ses conditions un caractère fallacieux.

❖ Le licenciement exercé avec précipitation

Tribunal du Travail 31 mai 2013 R.F. c/ E.F.G. BK. : Le Tribunal a jugé que : "Bien que la réalité d'un faux motif de rupture ne soit pas établie par les pièces versées aux débats, la défenderesse a fait un usage abusif de son droit de résiliation unilatérale (question de précipitation et de la proportionnalité) en saisissant le conseil de discipline seulement deux jours après la fin de la période contrôlée à travers l'audit, sans même recueillir les explications préalables du demandeur au regard de la nature des faits (notamment pour les 80 ordres précités) et en dépit du parcours professionnel irréprochable du salarié, puis en prononçant un licenciement 15 jours plus tard (pour faute grave privative de toute indemnité), dont le principe et la qualification méritaient incontestablement une analyse plus poussée du risque encouru..."

❖ Le licenciement exercé avec légèreté blâmable et brutalité

— Cour d'appel, 19 juin 2012, SAM M.C.I.C c/ P.N. : La Cour d'appel a estimé, qu'en l'espèce, le licenciement devait

être qualifié d'abusif parce qu'il avait été exercé avec légèreté blâmable et brutalité car l'employeur avait licencié précipitamment son salarié sur la base de faits pourtant survenus plusieurs mois auparavant sans qu'aucune remarque n'ait, entre temps, été faite, en le privant, en méconnaissance des dispositions du règlement intérieur, de l'entretien préalable et ainsi de la possibilité de s'expliquer.

— Tribunal du Travail, 19 février 2004, C.B. c/ C.E.J. confirmé en appel par TPI 24 février 2005 : Les tribunaux ont jugé que : "L'employeur a fait preuve à tout le moins d'une grande légèreté et d'une précipitation blâmable voire même d'un véritable harcèlement, lesquels, combinés avec le caractère non seulement fallacieux mais également outrageant du motif du licenciement confèrent assurément à la rupture un caractère abusif, en notifiant en moins de deux mois à une salariée qui n'avait jamais suscitée la moindre observation écrite au cours de ses 12 années d'activité, selon des formes aussi inhabituelles que vexatoires (en présence de deux témoins pour les avertissements et de deux agents de la force publique pour le licenciement) deux avertissements suivis d'un licenciement pour faute grave."

❖ Le détournement déloyal du droit de résiliation unilatérale du contrat et l'intention de nuire :

Cour d'appel 30 septembre 2013 J.Z. c/ E.G. qui confirme un jugement du Tribunal du Travail du 23 février 2012 : Les tribunaux ont estimé que la modification substantielle du contrat, refusée par la salariée, qui tendait notamment à la suppression du paiement des commissions, tandis que le salaire horaire était réduit d'environ 23 %, non justifiée par l'intérêt de l'entreprise, mais faisant suite à des réclamations d'E.G. portant sur des commissions qui lui étaient dues, procédait d'un détournement déloyal par l'employeur de son droit unilatéral de résiliation et caractérisait l'intention de nuire mise en exergue par les premiers juges.

2. LES DIFFÉRENTS MOTIFS DE RUPTURE POUR CAUSE PERSONNELLE

Le licenciement pour motif personnel peut être fondé sur une faute. Parmi les fautes, on peut retenir les fautes contractuelles qui consistent dans l'inexécution ou la mauvaise exécution des obligations contractuelles et les fautes disciplinaires caractérisées par des manquements aux règles de discipline internes fixées notamment par le règlement intérieur.

Toutes les fautes sont fondées sur un fait, ou un ensemble de faits, imputable au salarié, caractérisant une attitude négligente ou malveillante de sa part.

Si le licenciement résulte d'une faute, celle-ci peut, selon son importance, dispenser l'employeur du versement de certaines sommes comme le préavis et l'indemnité de congédiement. On parle alors de faute grave.

➡ Mais qu'est-ce que la faute grave ?

La loi, à Monaco, ne définit pas ce qu'est une faute grave. Par contre, les tribunaux ont jugé que la faute grave résulte : "de tout fait, ou ensemble de faits, imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et exige son départ immédiat".

Cette définition est extrêmement importante. On y apprend que la faute grave résulte de la réunion de plusieurs éléments :

1. d'un fait isolé,
2. mais aussi d'un ensemble de faits qui, comme nous le verrons, peut être la conséquence d'une accumulation d'actes du salarié qui n'ont jamais été sanctionnés ou bien d'un fait qui, rajouté aux autres faits antérieurs déjà sanctionnés, peut constituer une faute grave.
3. imputable au salarié : c'est-à-dire dont la responsabilité est attribuée au seul salarié et non à un tiers.
4. qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail : (c'est-à-dire une faute contractuelle)

et (ou) des relations de travail : (c'est-à-dire des manquements à la discipline).

5. Et enfin, la faute reprochée au salarié, doit être d'une importance telle, qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et nécessite son départ immédiat : cet élément est particulièrement important, la faute grave étant définie par ses effets : l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise (ce qui amène nécessairement le juge à apprécier le degré de gravité de la faute, en fonction des éléments de preuve dont il dispose et que l'employeur aura eu le soin de démontrer en cours d'instance).

➡ L'examen de la faute grave par le juge

- La gravité de la faute est appréciée au cas par cas par le tribunal. Suivant les circonstances qui l'entourent, une même faute peut être qualifiée de grave ou non. Différents critères sont pris en compte par le juge : à la fois le type d'entreprise, la fonction du salarié, son comportement, son ancienneté, ses antécédents ou encore les enjeux pour l'entreprise d'une telle faute...

Il arrive que le juge estime, qu'au regard de l'importante ancienneté du salarié, de l'exemplarité de son comportement professionnel, la faute, même grave, qui représente un acte isolé, ne peut rendre impossible la poursuite du contrat de travail et par la même, la rupture immédiate du contrat.

- Par ailleurs, le juge va examiner le délai écoulé entre la notification des faits litigieux et la notification du licenciement. La faute grave justifiant la cessation instantanée du contrat de travail, elle implique une réaction immédiate de l'employeur, la limite à ce principe réside dans le temps nécessaire à l'information de celui-ci pour apprécier le degré de gravité des agissements de son salarié.

En conséquence, le juge va être amené à examiner chaque cas comme étant un cas unique, en fonction de la nature de

la faute, des investigations qui ont été nécessaires, pour décider si oui, ou non, l'employeur, en ne sanctionnant pas la faute commise immédiatement, a reconnu implicitement qu'elle n'était pas suffisamment grave.

Ainsi, le Tribunal du travail, le 26 septembre 2006, G.A. c/ SAM HOTEL M. a considéré que, bien que des événements graves soient survenus au cours de la nuit du 30 au 31 juillet 2003, au sein de l'hôtel, caractérisant un non-respect flagrant des obligations contractuelles de la part du salarié ou des manquements graves, qui auraient dû être sanctionnés immédiatement par l'employeur, le fait que ceux-ci n'aient suscités aucune réaction de la part de ce dernier, le salarié étant seulement convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement 19 jours plus tard, ne permettait pas de fonder le licenciement sur une faute grave, l'employeur reconnaissant implicitement avoir considéré la faute comme insuffisamment grave.

Par contre, le Tribunal du travail, le 26 avril 2012, dans une affaire opposant Madame M.F. c/ SAM U., a jugé que la nature des agissements du salarié, qui nécessitait des investigations approfondies de la part de la société U., et supposait également que celle-ci procède à des vérifications sur d'autres dossiers traités par la salariée, laquelle était, en tout état de cause, pas présente au sein de l'entreprise en l'état de la suspension de son contrat de travail des suites d'un accident du travail, permettait à l'employeur de se prévaloir d'une faute grave à l'encontre de la salariée en dépit du délai écoulé entre la découverte des faits et la notification du licenciement, (qui ont duré quelques mois).

- Enfin, le juge va rechercher si le salarié a exécuté, ou non, un temps de préavis, la faute grave étant privative de préavis.

Le Tribunal du travail s'est prononcé à plusieurs reprises sur cette question et notamment le 27 mai 2004, dans une affaire opposant G.C. c/ SAM E.A., dans laquelle il a jugé que l'employeur qui accorde un préavis à son salarié, qu'il soit exécuté ou non, ne peut invoquer la faute grave. Tel est

... La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (suite)

le cas en l'espèce, d'un employeur qui, ayant licencié son salarié pour faute grave lui a indiqué dans la lettre de rupture qu'il le dispensait du préavis, tout en lui payant le montant de l'indemnité compensatrice de préavis, en sorte qu'il a implicitement, mais nécessairement, renoncé à se prévaloir de la qualification de faute grave.

La responsabilité contractuelle du salarié envers son employeur en cas de faute grave

Enfin, il peut arriver que l'employeur fasse valoir, dans le cadre d'un licenciement pour faute grave, la responsabilité contractuelle du salarié pour réclamer des dommages.

Alors qu'en France, la responsabilité civile contractuelle du salarié ne peut être engagée à l'égard de son employeur que dans un cas exceptionnel : la faute lourde, à Monaco, cette faute n'existant pas, la jurisprudence limite le champ de la responsabilité civile contractuelle du salarié au cas de faute grave.

Ainsi, l'employeur peut mettre en jeu la responsabilité pécuniaire de son ancien salarié et demander en justice la réparation du préjudice découlant de ses agissements fautifs.

Le Tribunal du Travail s'est prononcé notamment dans une affaire opposant SNC B. c/ F., le 16 mai 2002, en jugeant que le contrat de travail imposait au salarié de fournir une prestation de travail qui constitue la contrepartie de son salaire, la non-exécution ou l'exécution défectueuse de sa prestation de travail engage sa responsabilité contractuelle.

Cette responsabilité, qui est habituellement sanctionnée par des observations et, au stade ultime, par le licenciement, ne peut toutefois être engagée sur le plan pécuniaire, compte tenu de la situation de subordination dans laquelle se trouve le salarié justifiant l'application à son profit d'un régime dérogatoire au droit commun se caractérisant notamment par la prohibition des amendes ou des sanctions pécuniaires, lorsque l'intéressé s'est rendu coupable d'un simple manquement ou d'une faute légère.

En revanche, la faute grave, outre la privation du droit aux indemnités de préavis et de congédiement qu'elle entraîne, permet à l'employeur de rechercher, le cas échéant, devant le Tribunal du travail, la responsabilité contractuelle du salarié.

Au titre des obligations résultant de son contrat de travail, celui-ci est notamment tenu des trois obligations suivantes :

- Une obligation générale de loyauté,
- Une obligation de fidélité, qui lui interdit d'exercer, pendant l'exécution de son contrat de travail, et sans que la stipulation d'une clause spécifique ne soit nécessaire, toute activité concurrente de celle de son employeur, pour son propre compte ou pour celui d'un tiers,
- Une obligation de discrétion et de réserve, qui lui interdit de divulguer, ou d'utiliser à son profit, ou au profit d'un tiers, les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès.

"En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats par la société demanderesse que si N.T.F. n'a certes pas commis d'agissement de concurrence déloyale, au sens strict du terme, l'activité de négoce de détail exercée par Monsieur B., dans le commerce ne pouvant être considéré comme une activité concurrente de celle exercée, dans le domaine de la grande distribution, par la S.N.C. B., il n'en demeure pas moins que cette dernière s'est délibérément affranchie de l'obligation générale de loyauté et de l'obligation de discrétion et de réserve auxquelles elle était contractuellement tenue vis-à-vis de son ancien employeur..."

De tels faits, au regard de la nature des fonctions confiées à N.T.F. et de la confiance que son employeur avait placée en elle, constituent incontestablement une faute grave justifiant la mise en jeu de la responsabilité contractuelle d'ordre pécuniaire de la salariée.

Les cas de faute grave jugés comme tel

La négligence dans l'exécution du contrat

Ainsi, le Tribunal du travail, le 20 juin 2002, dans une affaire F.G. c/ SNC C., a jugé que le fait pour un responsable de rayon libre-service spécialisé dans la vente de produits frais et périssables de ne pas retirer de la

vente des produits dont la date limite de consommation était dépassée malgré les mises en garde des responsables du magasin, ainsi que de ne pas réaliser d'autocontrôle quotidien sur ses produits, "de tels manquements constituaient assurément, compte tenu d'une part de la responsabilité pénale encourue par l'employeur, en l'état de la réglementation sanitaire applicable en Principauté de Monaco, et les risques que de telles pratiques font peser sur la santé des consommateurs, une faute suffisamment grave pour rendre impossible le maintien du salarié concerné au sein de l'entreprise pendant la durée du préavis."

La déloyauté

• A été jugé comme étant une faute grave par le Tribunal du travail, le 16 mai 2002, dans une affaire opposant la SNC B. c/ M.P.F. le fait pour une salariée de s'affranchir délibérément de l'obligation générale de loyauté et de l'obligation de discrétion et de réserve auxquelles elle était contractuellement tenue vis-à-vis de son ancien employeur, en utilisant une part non négligeable de son temps de travail ainsi que les moyens matériels de son employeur (ordinateur et téléphone) mais aussi, et surtout, les informations et les relations professionnelles acquises dans le cadre de ses fonctions au sein de la SNC B. pour favoriser et développer l'activité de négoce exercée par son compagnon.

• A également été jugée comme étant une faute grave par le Tribunal du travail, le 26 septembre 2002, dans une affaire G. c/ SAM A., confirmé par le Tribunal de première instance le 16 mars 2006, la violation par le salarié de son obligation de fidélité envers l'employeur, prenant la forme de tentatives de marginalisation des actionnaires pour tenter de prendre le contrôle de la société, de tentatives de débauchage du personnel, d'ordres visant à ralentir la production, de démarches auprès des partenaires de la société F. en vue de créer une société concurrente. Le Tribunal a jugé que la notion de faute grave devait s'apprécier au regard des fonctions occupées par le salarié; en l'espèce, le comportement du salarié, qui bénéficiait, en sa qualité de directeur général adjoint, d'une large délégation de pouvoir et d'autorité quant à la gestion courante de la société, avait été de nature à générer des troubles sérieux dans l'entreprise, de nature à nuire gravement aux intérêts de celle-ci. Le Tribunal a jugé, au regard des faits, que les manquements caractérisés à son obligation de fidélité et de loyauté envers son employeur, apparaissaient de nature à faire disparaître la confiance que la société avait placée dans son salarié et justifiaient amplement la rupture immédiate de la relation de travail.

• De même, ont été jugés par le Tribunal du travail, le 28 juin 2012, dans une affaire opposant A.G. c/ SAM C.P.M. comme étant des fautes graves, les violences volontaires, sur le lieu de travail.

• L'attitude injurieuse du salarié envers son employeur, qui avait été attestée par une tierce personne dont l'objectivité n'était à priori pas mise en cause, était incompatible, selon le tribunal avec la poursuite des relations professionnelles et justifiait, aux termes d'une jurisprudence constante, le licenciement immédiat : Tribunal du travail, Sieur D.F. c/ SAM F.I., 5 octobre 1989.

• Le non-respect, par un pilote d'hélicoptère, de l'ordre de départ en congé fixé par l'employeur, compte tenu de la situation familiale et de l'ancienneté des salariés, conformément à l'article 8, alinéa 3, de la loi n° 619 sur les congés payés; l'absence d'un pilote d'hélicoptère, au moment où un autre pilote a été autorisé à prendre des congés payés, causant nécessairement un trouble réel dans la marche d'une entreprise : Tribunal du travail, Sieur G. c/ SAM H., 27 juin 1985.

• L'utilisation par le salarié du réseau internet à des fins personnelles, pendant ses heures de travail, à raison de 4 h par jour en moyenne, le tribunal ayant estimé que l'utilisation régulière, par le salarié, du réseau internet à des fins personnelles, la moitié de la durée quotidienne du travail de celui-ci, constituait bien une faute grave rendant impossible, quand bien même il aurait jusque-là donné satisfaction à son employeur, son maintien au sein de l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis : Tribunal du travail, audience du 19 janvier 2006, Monsieur J.M.G. c/ SAM I.C.

• Ont été jugés comme constituant des manquements graves et répétés justifiant un licenciement pour faute grave, la violation par un salarié cadre de banque du règlement intérieur et d'une manière plus générale, des manquements de ce salarié aux règles déontologiques et éthiques en vigueur, au

sein de la profession bancaire suite à un rapport de la mission d'enquête de l'inspection générale (acceptation de cadeaux et d'avantages, ainsi que des étrennes et des legs de la part de clients de la banque, confirmé par le disque dur de l'ordinateur pendant une longue période, tout en dissimulant ses pratiques à sa hiérarchie). Tribunal du travail, 8 juin 2006, P.B. c/ B.

• De même, a été jugée comme constituant une faute grave, la persistance des manquements déjà sanctionnés qui autorisent l'employeur à retenir lesdites fautes professionnelles antérieures, pour estimer la gravité des faits reprochés au salarié et à justifier un licenciement reposant sur une appréciation globale de son comportement. Tribunal du travail, 29 mai 2008, Madame V.A. c/ SBM.

En effet, licenciée le 6 septembre 2007 pour faute grave, la salariée avait déjà reçu une lettre de mise en garde le 31 juillet 2006 parce qu'elle n'avait pas respecté à plusieurs reprises les consignes données par son chef de service et avait quitté le poste qui lui avait été assigné, en dépit d'instructions claires.

Par ailleurs, le samedi 1^{er} et dimanche 2 septembre 2007, elle avait provoqué différents incidents en refusant de se soumettre aux consignes de son supérieur hiérarchique, en adoptant un comportement irrespectueux, insultant et raciste envers ses collègues, caractérisant une insubordination réitérée préjudiciable au fonctionnement normal du service, ainsi que des manquements graves au devoir de correction, incompatibles avec la poursuite des relations de travail avec le personnel visé par les agressions verbales, de telle sorte que tous ces agissements constituent une faute d'une importance telle qu'elle exigeait le départ immédiat de la salariée.

• A été jugée comme constituant une faute grave, la dégradation du comportement professionnel d'une salariée au cours des mois précédant le licenciement (confirmé par différentes pièces, dont le cahier des consignes du service) et plus particulièrement sa réticence à effectuer le travail qui lui était demandé et à obéir aux consignes qui lui étaient données par ses employeurs hiérarchiques auxquels s'est rajoutée une vive altercation, survenue le 19 février 2000, avec une autre salariée de l'établissement, établie par des témoignages circonstanciés et concordants, dont la salariée est responsable, accompagnée d'injures et de propos violents et racistes, doublée d'un départ volontaire de l'intéressée de l'établissement avant son travail au moment où il lui était signifiée une mise à pied conservatoire de trois jours. Le Tribunal du travail a estimé que la faute grave était avérée au regard de l'intégrité des faits dont l'employeur se prévalait : Tribunal du travail, 29 novembre 2001, Madame S.B. c/ SAM HOTEL M.

Les conséquences de la faute grave

La faute grave reconnue par les tribunaux prive le salarié du préavis ainsi que de l'indemnité de congédiement et de licenciement.

• Mais quid de la faute grave commise par un salarié licencié pour un motif valable, pendant son préavis ?

Il a été jugé que l'employeur qui constate l'existence d'une faute grave du salarié commise pendant la période correspondant au préavis (suite à la notification d'un licenciement pour motif valable) a la faculté de mettre immédiatement un terme au contrat de travail et d'interrompre le versement de l'indemnité compensatrice pour la durée du préavis restante à courir. Le Tribunal a jugé que les indemnités de congés payés étaient dues et que la faute grave commise en cours de préavis ne saurait en revanche affecter le droit de l'intéressé à bénéficier de l'indemnité de congédiement qui lui avait été alloué par son employeur, dès lors que ce droit est né au jour de la notification de la rupture (pour insuffisance professionnelle de son contrat de travail). Tribunal du travail, 30 juin 2005, F.R. c/ SAM L.T.

Nous traiterons, dans une prochaine édition, du licenciement pour insuffisance professionnelle, du licenciement pour insuffisance de résultat, ainsi que du licenciement suite au refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail...



Un seul interlocuteur pour tous vos systèmes de communication

SOLUTIONS TÉLÉCOMS INNOVANTES



Informatique



Téléphonie IP



Supervision



Infogérance



Vidéosurveillance



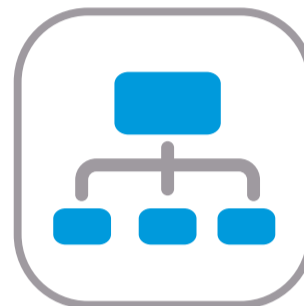
Multimédia



Datacenter



Réseaux



Courant faible

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...



S'IMPLANTER - SE DÉVELOPPER - CULTIVER SON RÉSEAU



BIENVENUE DANS LE CLUB DES ENTREPRISES

En adhérant à la CDE, plus de 400 entreprises monégasques ont déjà choisi de s'appuyer sur nos services et nos réseaux d'affaires, à Monaco et dans le monde entier.
> Adhérer : dsa@cde.mc

En contactant la CDE, les investisseurs bénéficient de notre parfaite connaissance de la Principauté et de nos synergies avec l'ensemble de ses acteurs économiques publics et privés.
> Investir : ip@cde.mc

CHAMBRE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE



+ 377 97 98 68 68
www.cde.mc



Interview de Nicolas MATILE-NARMINO : Toute la gamme des arts floraux et végétaux

Nicolas MATILE-NARMINO, Gérant associé de l'entreprise NARMINO-SORASIO, nous fait découvrir les multiples facettes des métiers propres aux arts floraux et végétaux. Au-delà d'une réputation de fleuriste décorateur qui n'est plus à faire, il met l'accent sur l'expertise en matière de création et d'entretien de jardins.

MBN/ Pourriez-vous d'abord retracer l'historique de l'entreprise ?

Nicolas MATILE-NARMINO : L'entreprise NARMINO-SORASIO, c'est avant tout l'histoire de deux familles, dont les Maisons ont respectivement été fondées en 1927 pour NARMINO et en 1905 pour SORASIO. Christian CARLESI-SORASIO et moi-même étions à la fois confrères et concurrents jusqu'en décembre 2012 où nous avons décidé de pérenniser nos deux noms en les associant. Voilà pour l'histoire récente. Plus anciennement, lorsque j'ai repris les affaires familiales en 1995, j'ai racheté la boutique ALLIONE FLEURS, sise au 1, rue Grimaldi, qui s'est ajoutée à la boutique historique, NARMINO FLEURS, située dans la galerie du Park Palace. En 2000, j'ai acquis l'entreprise PIGNARD JARDINS, rebaptisée NARMINO JARDINS, au travers de laquelle nous avons développé un savoir-faire en matière de réalisation de jardins. En 2004, j'ai repris un banc sur le marché de la Condamine (MARIE-JEANNE FLEURS). Fin 2012, lorsque nos deux Maisons ont uni leur destin, les boutiques ont été rebaptisées NARMINO-SORASIO Grimaldi et NARMINO-SORASIO Monte-Carlo. Pour être plus proche de ses clients, cette dernière quittera bientôt la galerie du Park Palace pour s'installer 33, boulevard Princesse Charlotte.

MBN/ Quelles sont les différentes facettes de votre métier ?

N.M.-N. : En tant que fleuriste traditionnel, notre travail consiste à conseiller et à vendre dans nos boutiques et par téléphone, et à accompagner et réaliser des projets événementiels (baptêmes, mariages...). Au-delà, comme je vous le disais, nous avons développé une activité de création et d'entretien de jardins, qui représente 30 % de notre chiffre d'affaires. Nous nous occupons des jardins d'une trentaine d'immeubles en Principauté (le Monte-

Carlo Palace, le Château Périgord, le Seaside Plaza, le Shangri-La...). Nous intervenons aussi dans quelques villas de particuliers situées en dehors de Monaco.

MBN/ Qu'entendez-vous par créateur de jardins ?

N.M.-N. : À Monaco, nous sommes dans un environnement confiné et contraint où nous devons adapter nos créations au climat. Nous devons ainsi parfois faire face à certaines idées préconçues sur ce que doit être un jardin. Par exemple, vouloir un gazon à l'anglaise dans notre pays n'est pas le meilleur choix car il est très consommateur d'eau et de pesticides. Pourquoi planter des rosiers et des agrumes qui nécessitent de passer beaucoup de temps à les traiter alors que nous pouvons créer de sublimes jardins composés de plantes méditerranéennes (lavandes, romarins, succulentes...), plus adaptées au sud car moins consommatrices d'eau et exigeant moins de traitements phytosanitaires ?

MBN/ Quelle est la nouvelle tendance forte en matière de création de jardins ?

N.M.-N. : C'est l'éco-responsabilité. Elle consiste à concevoir des projets d'espaces verts plus cohérents avec notre environnement. On peut tout faire, même construire un golf dans un désert, mais est-ce bien raisonnable ? Par exemple, planter des oliviers au milieu du gazon n'est pas logique car ce sont des arbres de terrain sec, qui seront noyés par les arrosages fréquents nécessaires au gazon... Notre devoir moral est d'essayer d'être le plus *green* possible en tentant de faire comprendre aux clients que la nature n'est pas toujours à son apogée, qu'une plante connaît diverses phases dans sa vie, en étant malade un jour pour redevenir plus belle le lendemain. Nous créons ainsi des écosystèmes où la réduction de



l'utilisation des pesticides favorise l'apparition de prédateurs et de proies et où les maladies sont éradiquées naturellement. Néanmoins, il est compliqué de faire du 100 % *green* en ville du fait de la proximité des jardins. Le point positif, c'est que les campagnes de traitement sont désormais localisées et non plus généralisées, avec des traitements de plus en plus légers, voire absents.

MBN/ Une autre tendance ?

N.M.-N. : L'autre tendance, c'est la végétalisation des murs et des toits. Ici, cela n'est pas simple mais nous nous adaptons aux contraintes. Nous avons d'ailleurs réalisé les murs végétaux du Mirabeau, des Tamaris, de l'Hôpital Princesse Grace, du Stars'n'Bars et le toit du

Quai Antoine 1er. Pour optimiser la rétention d'eau, nous avons choisi la technique des jardinières suspendues avec du substrat car les étés sont chauds et les murs végétaux ont peu d'inertie hydrique. Si elles manquent d'eau pendant quelques jours, les plantes souffrent beaucoup ! Ces techniques sont intéressantes parce qu'au-delà d'habiller un mur, il devient possible d'utiliser la végétation comme isolation thermique naturelle : des murs et des toits recouverts de plantes ne chauffent pas. La végétalisation permet aussi de réintroduire de la nature au cœur des villes en recréant des micro-systèmes qui attireront insectes et petits animaux. En milieu urbain, les habitations disposant de toitures végétales contribuent aussi à réduire les émissions de CO₂ et à atténuer l'impression d'étouffement en captant l'air pollué. Mais attention aux idées reçues : comme pour les jardins à plat, les murs et les toits végétalisés nécessitent un entretien régulier. Nous vérifions donc chaque semaine le fonctionnement des arrosages automatiques et la nécessité de trai-

tements éventuels et intervenons deux fois par an, parfois à 20 mètres de hauteur, pour effectuer un nettoyage spécifique.

MBN/ Quelles sont les synergies possibles entre le métier de fleuriste et celui de créateur de jardins ?

N.M.-N. : Ce sont des métiers très différents. L'acte de vente du fleuriste, qui a une approche plus décorative et glamour du produit ou du cadeau, n'est pas la même que celle du jardinier, qui est plus pragmatique. Là où le fleuriste vend de l'éphémère, le jardinier doit entretenir sa création dans le temps pour pérenniser la vie. L'appréhension du conseil à fournir aux clients n'est donc pas la même. Mais il y a toutefois une connais-

sance commune des plantes, des fleurs et de leurs besoins. Nous restons dans les arts floraux et végétaux, les deux métiers sont complémentaires.

MBN/ Quid de l'évolution du marché des fleurs au fil des décennies ?

N.M.-N. : Dans les années 90, la fleur était un produit de luxe que l'on offrait à l'occasion d'un événement important, presque comme on offre du caviar aujourd'hui. Mais les Hollandais ont changé la donne en la démocratisant. Nous sommes passés d'une production artisanale à une production industrielle. Aujourd'hui, on trouve les mêmes fleurs partout dans le monde, même celles autrefois très rares comme les orchidées phalaenopsis. Désormais, on peut même en acheter dans les supermarchés. Le drame de la banalisation, c'est que le produit perd de sa valeur ! Le fleuriste doit donc apporter une vraie valeur ajoutée en termes de qualité des bouquets, de conseils et de services, pour que l'acte d'offrir des fleurs conserve toute sa magie. ■



Communiqué de la FEDEM

Le thème des "jours fériés" suscite des interrogations au sein des entreprises. C'est plus particulièrement le cas pour le 14 juillet et le 3 septembre qui font l'objet d'une polémique depuis de nombreuses années.

La Fédération a toujours soutenu que les employeurs de la Principauté ne sont tenus qu'aux jours fériés légaux prévus dans la loi n°798 de 1966 dans laquelle le 14 juillet et le 3 septembre ne figurent pas, et à ceux fixés par les conventions de branche en vigueur à Monaco, par un usage instauré dans l'entreprise, ou par un contrat de travail.

Elle a également toujours affirmé que ces deux fêtes n'ont jamais été légalisées à Monaco, comme en atteste la loi n°798 qui ne les retient pas dans sa liste.

Par ailleurs, si le 14 juillet et le 3 septembre étaient des jours fériés conventionnels en

1946 lors de la signature de l'avenant n°1 (non étendu par Arrêté Ministériel) à la Convention Collective Nationale du Travail, ils ne le sont plus depuis 1960 lorsque "dans un souci d'uniformisation du régime des jours fériés légaux", les partenaires sociaux les ont retirés de la liste des jours fériés conventionnels en signant l'avenant n°6 (non étendu par Arrêté Ministériel) à ladite convention.

Le 15 mai 2014, le Tribunal du Travail a jugé que les termes de l'avenant n°6 sont particulièrement clairs et permettent de considérer que la liste établie en 1946 (avenant n°1) dans laquelle figuraient ces deux fêtes a été remplacée par celle établie en 1960 (avenant n°6).

Par ce jugement, le Tribunal du Travail a donc validé la position défendue par la Fédération.

Pour en savoir plus, les entreprises adhérentes peuvent consulter le service juridique de la FEDEM.



Dépliant de poche, la Z-CARD® permet d'exploiter les apports uniques du support tangible : encres à gratter, mise sous film individuelle,

bons de réduction... Ses formats lui permettent de se retrouver partout où sont les clients : insertion dans des magazines, attache-bouteille, mise à disposition dans un avion... Pour aller encore plus loin, des marques telles que Heineken, Häagen Dazs ou encore BlackBerry ont personnalisé leurs couvertures en leur donnant la forme de leurs produits.

La Z-CARD® offre également une gamme d'accessoires pour maîtriser tous les axes de la communication.

En jouant sur l'aspect ludique du produit, MITI propose des solutions inventives de personnalisation pour faire toute la différence. Le numéro de la rentrée le prouvera aux lecteurs...

MITI S.A.M.

Contact : Frédéric LAJOUX
3, rue Malbousquet - 98000 Monaco
Tél. +377 93 50 13 44
info@miti.mc - www.miti.mc

ACTIS S.A.M. PROPOSE À MONACO LES SOLUTIONS SECURITY

Depuis cinq ans, ACTIS S.A.M. propose en exclusivité à Monaco les coffres-forts numériques **Cecurity.com** ainsi que les certificats **SSL Europa de classe 1 à 3++ (délivrés en face à face) ayant une valeur probante dans toute l'Europe.**

Le coffre-fort numérique permet de conserver en toute sécurité des objets numériques pour qu'ils aient à tout moment la même valeur probante que des documents papiers signés.

L'utilisateur pourra consulter ces documents à la demande, et même en faire des copies certifiées conformes qui auront toute la valeur juridique requise.

Mais un coffre-fort numérique ne sert pas qu'à conserver des données légalisées sur de longues périodes, la confidentialité et la traçabilité qu'il apporte permettent de nombreux autres usages. Par exemple, les sociétés de jeux en ligne s'en servent pour garantir l'heure exacte d'un pari. Des multinationales l'utilisent pour transférer d'un pays à l'autre des informations confidentielles.

La solution **Cecurity** est certifiée conforme à la norme AFNOR Z42-020. Elle garantit non seulement la sécurité mais aussi la confidentialité des informations conservées et leur réversibilité : le client pourra à tout moment reporter leur archivage sur un autre produit sans perte de valeur probante. Parmi ses références : l'État français qui l'utilise pour la gestion de l'État Civil des Français



nés à l'étranger et les Archives de France, la Poste française, les Allocations Familiales, MMA, la Française des jeux, Allianz, Air France... Cette solution a fait ses preuves en répondant à la fois aux besoins individuels, PME, PMI et à ceux des grandes organisations ayant des "petabits" (millions de milliards de bits) de données à gérer. Elle est installable en interne ou mutualisable et hébergée dans le datacenter d'ACTIS (MonacoDatacenter) accessible à tous, tant en termes d'utilisation (intuitive) que de coût (à partir de 500 €).

ACTIS S.A.M.

Contact : Jean-Pierre BALLEST
14, avenue de Grande-Bretagne - Le George V
98000 MONACO
Tél. +377 97 98 18 18
contact@actis.mc - www.actis.mc

MITI dépositaire exclusif de la Z-CARD®

La Z-CARD® a été inventée par George McDonald, alors consultant chez British Airways. Constatant qu'il y avait trop de dépliants et qu'ils étaient souvent jetés, il a créé un nouveau support conservable dans la durée.

Aujourd'hui, le PocketMedia® est devenu une industrie. Plus de 2 milliards de Z-CARD®s sont en circulation et 87 des plus grandes marques mondiales l'ont utilisée dans 64 pays.

La société monégasque MITI, créée en 1987, est le dépositaire exclusif à Monaco, dans les Alpes Maritimes et la Suisse francophone, de ce support papier innovant qui condense les informations dans trois formats différents, tous faciles à transporter.



ENTRE NOUS, C'EST PUREMENT PROFESSIONAL.

• DE 2,5 M³ À 17 M³ DE VOLUME UTILE ET DE 610 KG À 2,1 TONNES DE CHARGE UTILE
• FIAT DUCATO, PORTEUR DE RÉFÉRENCE POUR LES CARROSSIERS CAMPING-CARISTES EUROPÉENS
• MULTIPLES TRANSFORMATIONS : BENNE/PLATEAU, CAISSE FRIGORIFIQUE, ASSISTANCE DÉPANNAGE, VSL...
• PLUS DE 500 CONFIGURATIONS POSSIBLES • MOTORISATIONS ESSENCE, DIESEL MULTIJET ET G.N.V.

UNE GAMME COMPLÈTE ET POLYVALENTE.

LA PREUVE PAR LES FAITS.



www.fiatprofessional.fr



Groupe Segond Automobiles

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

M M A 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

My Marketing Manager diversifie son activité avec la formation

En 2010, Laurie et Sandie Giacobi, jeunes entrepreneuses monégasques, ont créé My Marketing Manager, société d'externalisation marketing pour les entreprises, principalement les PME et TPE. Quatre ans plus tard, la société a diversifié son activité en développant une offre de formation sur les thématiques actuelles du marketing. Objectifs : aider les entreprises à étoffer leurs compétences en marketing afin de devenir autonomes et plus performantes sur des actions marketing quasi quotidiennes.



Pour répondre aux besoins des entreprises, My Marketing Manager a lancé une formation en webmarketing visant à faire découvrir les techniques fondamentales du marketing sur Internet. Au programme : apprentissage de l'utilisation des réseaux sociaux et maîtrise de l'email marketing, deux leviers complémentaires qui font partie intégrante de la stratégie digitale. "Les participants se familiarisent avec les principaux réseaux sociaux, leur mode de fonctionnement et leurs enjeux. Ils apprennent aussi à assimiler les

rouages du Community Management pour les intégrer dans leur stratégie marketing. Nous leur donnons des outils pratiques pour agir efficacement sur les réseaux sociaux en sélectionnant et en relayant les bonnes informations sans que cela prenne trop de temps", indique Laurie Giacobi. En matière d'email marketing, il s'agit d'apprendre à concevoir et rédiger une campagne, à savoir en mesurer l'impact, mais aussi à en maîtriser les outils et à en éviter les pièges. Les formations sont directement dispensées par Laurie et Sandie Giacobi, qui exercent une fonction marketing en entreprise depuis plus de 10 ans. Les participants bénéficient d'un cadre théorique mais surtout d'une vision très pragmatique du marketing.

A qui ces formations s'adressent-elles ? Aux responsables et assistants marketing ou communication, aux dirigeants, ainsi qu'à toutes les personnes souhaitant se former dans ce domaine. Dispensées par petits groupes de 10 à 15 personnes, elles se déroulent sur deux demi-journées.

My Marketing Manager propose aussi une formation dédiée à la construction d'un plan marketing à l'usage des dirigeants, responsables marketing ou communication, et des personnes occupant des postes stratégiques dans l'entreprise. "Nous leur donnons des conseils et des clés pour définir leurs objectifs, les moyens les plus efficaces pour les atteindre et le coût associé", confie Sandie Giacobi. Ces formations d'une journée sont dispensées par petits groupes de 10 à 15 personnes.

En tant que partenaire formateur agréé de la FEDEM, ces formations sont proposées à partir de 300 € HT la demi-journée et de 500 € HT la journée, tarif sur lequel la rétrocession gouvernementale de 25 % du montant HT (plafond annuel de 4500 € par entreprise) est accordée aux sociétés participantes, avec un accès privilégié pour celles adhérant à la FEDEM.

Cet été, My Marketing Manager organise par ailleurs une "Summer Marketing Academy" : le 11 juillet,

avec une session webmarketing (réseaux sociaux et emailing) et le 18 juillet, avec une session de marketing stratégique sur le thème "Construire son plan marketing".

My Marketing Manager

Contacts : Laurie GIACOBI & Sandie GIACOBI
12, chemin de la Turbie - 98000 MONACO
Tél. +377 97 98 00 80
contact@my-marketing-manager.com
www.my-marketing-manager.com

A L E R T E

Attention à "l'escroquerie au Président" !

Des faux cabinets d'avocats contactent les services comptabilités des entreprises monégasques pour leur demander d'effectuer des virements bancaires. Cette escroquerie aux faux ordres de virement est appelée : "escroquerie au Président".

Le mode opératoire se déroule en deux temps : l'appel téléphonique d'un prétendu avocat précède l'envoi de plusieurs courriels dans lesquels un usurpateur se faisant passer pour un supérieur hiérarchique demande au final d'effectuer le virement d'une forte somme (entre 400 000 € et 1 000 000 €) sur un compte bancaire, en contactant pour ce faire le soi-disant avocat.

Les noms de domaines utilisés pour cette escroquerie sont :

cabinet-chabot.com, etude-jm.com, etudes-caron.com, ksf-conseil.com

Les faux avocats prétendent s'appeler **Maitre LAGARDE ou Maître LARCHER.**

Les cabinets cités sont **le cabinet Chabot, le cabinet KSF, l'étude JM, ou l'étude Caron.**

D'autres noms pourront être utilisés.

La Sûreté Publique de Monaco indique qu'il convient d'adopter systématiquement l'attitude suivante :

- **N'effectuer aucun virement,**
- **Ne donner aucune suite aux courriels,**
- **Contactez dans les plus brefs délais** le Lieutenant de Police Fabien STELLA de la Section des enquêtes financières de la Sûreté Publique de Monaco au +377 93 15 32 58.

MONACO BUSINESS NEWS

Directeur de la publication :

Philippe Ortelli

Rédaction :

Sophie Bonhomme, Carole Quazzolo, Philippe Guillou, Romain Marguet

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES MONÉGASQUES (FEDEM)

"Le Coronado" 20, avenue de Fontvieille
MC 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92 - Fax (+377) 92 05 20 04
info@fedem.mc
www.fedem.mc

Édition et publicité :

épi COMMUNICATION

Athos Palace
2, rue de la Lùjèrneta
BP 632 - MC 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 3^e trimestre 2014

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**
International transports

www.smt.mc

"Le Lumigan" 2 boulevard Charles III BP 306 - 98006 Monaco Cedex
Tél : 377 93 30 64 42 / Fax : 377 93 35 99 58 - Email : office@smt.mc



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

Communiqué de Blue Wave Software et de la Chambre Monégasque des N.T.

En matière de sécurité informatique, nous avons été longtemps obnubilés par les virus. Un autre domaine est cependant encore plus important : les vulnérabilités.

Que sont-elles ? Tout simplement des failles dans la programmation des systèmes d'exploitation, des serveurs ou postes, des logiciels. Ces failles sont principalement dues à des erreurs de programmation.

Récemment, une vulnérabilité baptisée Heartbleed (de son doux nom CVE-2014-0160) a été détectée dans un très grand nombre de serveurs web dans le monde.

Quel est le danger ? Ni plus ni moins que de donner la possibilité à des pirates de DECRYPTER vos communications SSL sécurisées (le fameux https avec son petit cadenas, dont on vous a appris à vérifier la présence). Pire, les certificats officiels bancaires/marchands/etc. pouvaient aussi être dérobés, forçant des millions de sites à se mettre à jour. Si un de vos sites ou un des sites sur lesquels vous vous connectez a été touché par cette faille, il est conseillé de changer son mot de passe immédiatement.

Comment savoir si on est vulnérable ? Tout simplement en faisant une analyse de vulnérabilités.

Comment se prémunir ? En gardant à jour l'ensemble de ses systèmes. Blue Wave Software, partenaire et certifié Qualys (un des leaders mondiaux de la sécurité informatique) offre, par l'intermédiaire de la Chambre Monégasque des N.T., une analyse ponctuelle gratuite à tous les membres de la FEDEM, utilisable par ce lien :

<https://www.qualys.com/forms/trials/qualysguard/fr/?leadsource=17345083> (bien conserver le numéro 17345083 !).

Pour tous renseignements, vous pouvez vous rapprocher d'Olivier Merlin, Blue Wave Software, par téléphone au +377 93 10 50 30 ou par email : olivier.merlin@bluewave.mc

La Chambre Monégasque des N.T. reçoit DASSAULT SYSTEMES

Le 11 juin, à l'hôtel Le Méridien Beach Plaza, lors de son Assemblée Générale Ordinaire, la Chambre Monégasque des Nouvelles Technologies a organisé une conférence sur le thème : "La 3DEXPERIENCE Platform de DASSAULT SYSTEMES : un catalyseur pour l'innovation".

À 17 heures, Philippe FORESTIER, Executive Vice President Global Affairs & Communities, et Jean-Michel MORIN, Senior Director Global Offer Operations & Sales Enablement de DASSAULT SYSTEMES, ont présenté les technologies 3DEXPERIENCE qui offrent des perspectives nouvelles dans de nombreux domaines. Par exemple, la projection 3D a été utilisée pour révéler les étapes de la construction de la pyramide de Khéops. Elle a aussi permis de modéliser le remorquage d'un iceberg de Terre-Neuve aux Iles Canaries et d'en quantifier la fonte durant le parcours. Elle est aussi utile pour apprendre les techniques de réanimation des personnes victimes d'arrêt cardiaque.

Les exemples sont légions et les possibilités infinies...

Créée en 1981 pour développer des nouvelles générations de logiciels de conception assistée par ordinateur (CATIA), l'entreprise française DASSAULT SYSTEMES s'impose désormais comme le leader mondial des logiciels de conception 3D, de maquettes numériques 3D et de solutions pour la gestion du cycle de vie d'un produit. "En un peu plus de 30 ans, nous sommes passés de la

3D design à la 3D DMV (maquette numérique), puis à la 3D PLM (Product Lifecycle Management), pour arriver à la 3D Experience qui est la 4^e révolution en marche", indique Philippe FORESTIER. L'entreprise a maintenant 190 000 clients, est implantée dans 190 pays et emploie 12 000 collaborateurs dont 5 000 en R&D. Il a ensuite détaillé les tendances en matière d'innovation : "Notre monde devient de plus en plus numérique, avec des produits de plus en plus intelligents et connectés. En 2015, plus de 75 % de la population mondiale accèdera au web. L'impression 3D ouvre aussi de vastes perspectives, notamment dans la construction ou la santé. Les futurs usages de ces technologies transformeront notre société". Et d'ajouter : "Notre raison d'être est de faire face aux enjeux de notre société, en termes d'urbanisation, de management des ressources, de science, d'industrie, d'éducation et de culture".

À l'issue de la conférence, la Chambre a tenu son Assemblée qui a permis d'officialiser les adhésions des sociétés DIVA MONACO et OPTIMA XEROX, d'approuver les rapports moral et financier (exercice 2013) et de renouveler le Bureau Syndical. Convivialité oblige, un cocktail a clôturé la séance.



De gauche à droite : Éric Perodeau, Olivier Merlin, Jean-Philippe Claret, Marc Manivet, Philippe Tack, Jean-Paul Sportes



Photo Davide Mergacci

Chambre Monégasque de la Mode : ModeMc - La Mode de Monte-Carlo et SwiMonteCarlo

Les 28 et 29 juin 2014, la Chambre Monégasque de la Mode a créé une nouvelle fois l'événement en inaugurant dans les salons du Sporting d'Hiver un nouveau rendez-vous dédié à la mode, ModeMc - La Mode de Monte-Carlo, placé sous le Haut-Patronage de S.A.S. le Prince Albert II.

En parallèle, après le succès de la 1^{re} édition des 5-6 septembre 2013, la Chambre a aussi présenté la 2^e édition du SwiMonteCarlo.

Réalisés en partenariat avec le Gouvernement Princier, la Mairie de Monaco et la Direction du Tourisme et Congrès, ces rendez-vous internationaux se sont déclinés en trois univers : le Swimwear, les Créateurs et Marques Émergentes, l'univers Accessoires.

Grâce à la présence de marques internationales comme Banana Moon, Beach & Cashmere Monaco, EV Neo Fashion by Eleonora Vallone, Livia,

Miss Bikini, My Jemma, Veronica Bettini Mood... qui ont dévoilé leurs collections Été 2015 en avant-première, Monaco s'est imposé comme une vitrine prestigieuse pour la mode de plage. Le must : la présence de la célèbre Victoria Silvstedt, qui a présenté sa collection Very Victoria by Marie Meili.

Grâce au partenariat avec la Camera Nazionale della Moda Italiana, à l'instar de Mauro Gasperi et Sergei Grinko, des Jeunes Créateurs habitués aux podiums du Milan Fashion Week ont aussi présenté leurs collections aux côtés des marques monégasques. Elizabeth Wessel a dévoilé sa collection Couture, ainsi que Elsie Rose Monaco, Ivarson Monte-Carlo, Leslie Monte-Carlo, Maison Carlo Ramello, Joelle Flora...

Les collections Printemps-Été 2015 ont défilé pour la première fois devant la presse internationale, les acheteurs venus de différents pays et un public VIP trié sur le volet.

Les participants ont aussi pu aussi se rencontrer sur les lieux d'exposition et showrooms et revoir les collections qui ont défilé pendant ces deux jours. Sans oublier d'admirer les collections Accessoires des marques Maison Siccardi, Monica Vignolini collection, Olga Holmova, Stardust...



GRAPHIC SERVICE
IMPRIMEUR À MONACO



IMPRIMERIE
DEPUIS 1980
LABÉLISÉ
DEPUIS 2007



PEFC
PAPERS & PAPER



FSC
www.fsc.org
www.fsc.org



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



Adecco
better work, better life



Intérim, CDD, CDI
Cabinet de recrutement

Tertiaire / Industrie

- Banque Finance - Cadres
- Bureautique Secrétariat
- Hôtellerie Restauration
- Industrie - Événementiel

B.T.P

- Travaux Publics
- Gros Œuvre - Cadres
- Second Œuvre
- Électricité / Plomberie

4, rue Baron Sainte Suzanne - 98000 MONACO
E-mail: monaco.m10@adecco.mc - Tél. +377 97 97 53 00

Les gens sont pleins de ressources humaines

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

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

Données arrêtées au 30 juin 2014

| | Employeur | Salarié | Plafonds mensuels ⁽¹⁾ | | Employeur | Salarié | Plafonds mensuels ⁽¹⁾ |
|--|-----------|---------|----------------------------------|---|-----------|---------|----------------------------------|
| Caisse de Compensation des Services Sociaux | 15,30 % | – | 8 050 € | GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽²⁾ | 41,17 € | 25,17 € | – |
| Office de la Médecine du Travail | 0,25 % | – | idem | AMSF/AGFF non cadres | | | |
| Caisse de Garantie des Créances des Salariés | 0,05 % | – | idem | Tranche 1 | 1,20 % | 0,80 % | 1 à 3 129 € |
| Caisse Autonome des Retraites | 7,88 % | 6,55 % | 4 482 € | Tranche 2 | 1,30 % | 0,90 % | 3 129 à 9 387 € |
| Retraite Complémentaire NON CADRES | | | | AMSF/AGFF cadres | | | |
| (ARRCO) Tranche 1 | 4,58 % | 3,05 % | 1 à 3 129 € | Tranche 1 | 1,20 % | 0,80 % | 1 à 3 129 € |
| Tranche 2 | 12,08 % | 8,05 % | 3 129 à 9 387 € | Tranche 2 | 1,30 % | 0,90 % | 3 129 à 9 387 € |
| Retraite Complémentaire CADRES | | | | Assurance chômage (collectée par les CSM depuis janvier 2011) | 4,00 % | 2,40 % | 1 à 12 516 € |
| (AGIRC) Tranche A | 4,58 % | 3,05 % | 1 à 3 129 € | Contribution Exceptionnelle et Temporaire | 0,22 % | 0,13 % | jusqu'à 25 032 € |
| Tranche B (taux minimum) | 12,68 % | 7,75 % | 3 129 à 12 516 € | APEC | 0,036 % | 0,024 % | 1 à 12 516 € |
| Tranche C (taux minimum) | 12,68 % | 7,75 % | 12 516 à 25 032 € | | | | |

Tranche C : la répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %.
De 20 % à 20,43 %, la répartition est de 0,29 % à la charge du salarié et 0,14 % à la charge de l'employeur.

(1) 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.

(2) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.

– Indice de Référence des Loyers au 1^{er} trimestre 2014 : 125
– Indice des Prix à la Consommation - Ensemble des ménages (00E) - Mai 2014 : 128,19

ATTENTION :

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

DCmonaco DATACENTER

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...

