

# JURISPRUDENCE SUR L'APPLICATION DU SYSTÈME DE RÉFÉRENCIEMENT AUX SALAIRES MINIMA DE LA RÉGION ÉCONOMIQUE VOISINE



Dans notre édition précédente nous avons abordé les règles de procédures particulières propres aux licenciements économiques collectifs et nous devons donc traiter dans cette nouvelle édition des suites du licenciement économique individuel et collectif. Toutefois, suite à des demandes réitérées, nous avons exceptionnellement décidé de changer le thème de notre cahier juridique afin d'évoquer le principe de parité des salaires minima.

Régulièrement sollicitée depuis quelques mois par les entreprises sur des questions liées à l'application de la loi n° 739 sur le salaire et, plus particulièrement, sur le principe de référence aux salaires minima français, au vu de l'arsenal législatif, réglementaire, conventionnel et jurisprudentiel, la FEDEM a jugé important de faire le point sur les dernières décisions des tribunaux, concernant le principe dit de parité des salaires minima, depuis l'arrêt T.F. c/ SAM M. du 14 octobre 2011, afin d'en tirer certaines leçons.

Le 29 mars 2007, le Tribunal du Travail, dans une affaire T.F. c/ SAM M., avait débouté un salarié de ses demandes tendant à obtenir paiement, pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2000 au 31 mars 2003, de rappel de salaires par application de l'article 11 de la loi n° 739 (voir encadré bleu p. 8).

Pour justifier sa décision, le Tribunal du Travail a estimé que les conditions de travail telles qu'elles ont été définies par le législateur monégasque en 1983, et qui conditionnent selon lui l'application du principe de parité des salaires minima, n'étaient pas identiques dans le secteur d'activité des entreprises de prévention et de sécurité, en France et à Monaco, pendant la période litigieuse.

Pour déterminer si les conditions de travail étaient identiques dans le secteur concerné, le Tribunal du Travail a constaté tout d'abord que, s'agissant de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail en Principauté, la durée du travail se trouve réglementée par l'ordonnance-loi n° 677, qui ne laisse aucune place à la flexibilité du temps de travail, contrairement à la France où il y a un ensemble de textes qui introduisent de la souplesse et de la flexibilité au service des entreprises.

Le Tribunal du Travail a jugé que le mode de répartition du temps de travail au cours d'une période donnée exerce nécessairement une incidence, non seulement sur le travail lui-même, mais aussi sur le montant de la rémunération qui lui est servi.

Il a notamment constaté à Monaco l'impossibilité pour les entreprises de compenser des périodes de haute saison par des périodes de basse saison et a fait apparaître que toutes les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée de 39 heures par semaine, ou de la durée considérée comme équivalente, doivent être payées au taux majoré et que donc il est par suite légalement impossible de compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine considérée par un allègement corrélatif au cours de la ou des semaines suivantes.

Face à ces évidences, le Tribunal a jugé que le droit social monégasque ne permettait pas aux entreprises de la branche concernée d'adapter l'organisation et la répartition du temps de travail aux contraintes inhérentes à leur activité.

D'autre part, le Tribunal du Travail a jugé qu'il y avait une rupture d'égalité économique entre les entreprises monégasques et françaises, ces dernières disposant d'allègements de charges, les lois Aubry I et II et Fillon ayant mis en place des dispositifs pérennes d'aide à la réduction du temps de travail.

Le Tribunal en a déduit qu'il y avait une différence de traitement par les pouvoirs publics des entreprises françaises et monégasques.

Cette position a été entérinée par la Cour de révision qui, dans son arrêt du 14 octobre 2011 précité, a écarté l'existence de conditions de travail identiques à Monaco et dans la région de référence, en relevant de façon générale, et sous forme d'attendu de principe, que : "Le droit national français, à partir de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des lois ultérieures, relatives à la réduction négociée ou impérative du temps de travail, s'est caractérisé par une diminution de sa durée hebdomadaire avec maintien du salaire minimum et extension corrélative du régime pécuniaire des heures supplémentaires, ainsi que par la possible annualisation du temps et de la rémunération du travail, dans un contexte de réorganisations minoratives de sa durée en contrepartie d'avantages financiers particuliers accordés directement aux

entreprises par les pouvoirs publics, toutes dispositions légales ou réglementaires affectant directement les conditions de travail et inconnues du droit monégasque ; sur le territoire de la Principauté, l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 et l'ordonnance d'application n° 55-05 et la loi n° 950 du 19 avril 1974 déterminent un régime hebdomadaire impératif de la durée contractuelle du travail sans possibilité de convention entre les employeurs et les salariés visant à compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine par un allègement corrélatif au cours des semaines suivantes, ni d'aides étatiques exonératoires de charges patronales pour favoriser l'emploi." (voir encadré vert p. 9)

Ces décisions démontrent suffisamment que les magistrats se sont appuyés sur l'abondante réglementation française depuis 1998, qui a privilégié la souplesse et la flexibilité et permis d'adapter le temps de travail de tous les salariés français aux besoins des entreprises françaises, pour en conclure que ce nouvel environnement législatif, réglementaire et conventionnel français avait rendu totalement inapplicable à Monaco la loi n° 739 sur les salaires.

Depuis 2011, plusieurs affaires ont été traitées par les tribunaux au sein de cinq branches d'activité importantes qui sont le bâtiment, le transport, le commerce, les pilotes d'hélicoptère et enfin la bureautique (voir encadré rose p. 9).

Ces jugements et arrêts ont reporté la charge de la preuve sur les chefs d'entreprise, malgré l'article 1.165 du Code Civil, et certaines décisions ont condamné des employeurs parce qu'ils ne justifiaient pas que l'organisation du temps de travail aurait connu, au sein de la profession concernée, une quelconque évolution introduisant, à l'occasion de la réduction négociée ou impérative du travail, des aménagements non prévus par la législation monégasque.

Le 9 avril 2015, dans une affaire opposant M.C. à la SAM H., la Cour de révision a rendu un arrêt qui a jugé qu'il appartient à l'employeur, qui veut se libérer du principe de parité des salaires, de prouver que les conditions de travail ne sont plus identiques à Monaco et dans la région économique voisine, estimant pour autant ne pas inverser la charge de la preuve (voir encadré rouge p. 9).

La Cour de révision a confirmé que l'employeur ne justifiait pas que l'organisation du temps de travail aurait connu, au sein de la profession du personnel technique des exploitants d'hélicoptère de la région économique voisine, une quelconque évolution introduisant, à l'occasion de la réduction négociée ou impérative de la durée du travail, les aménagements non prévus par la législation monégasque, et ce, malgré la démonstration faite par l'employeur que, pendant la période litigieuse, le droit social monégasque ne permettait pas aux exploitants d'hélicoptère d'adapter leur organisation et la répartition du temps de travail aux contraintes inhérentes à leur activité du fait des différences de législation en France et à Monaco.

La Cour de révision a jugé que la comparaison avec les salaires en vigueur dans la région économique voisine doit s'entendre, non pas des salaires théoriques résultant des lois françaises, mais de ceux qui y sont effectivement pratiqués dans des professions, commerces ou industries similaires, et que le fait de produire les textes français (relatifs notamment à l'aménagement du temps de travail) n'était pas suffisant pour démontrer que les conditions de travail ne sont pas identiques.

Cette décision de la Cour de révision ne remet nullement en cause le principe législatif de parité des salaires minima

pour des conditions de travail identiques, conforté par la précédente jurisprudence du 14 octobre 2011.

L'évolution de la législation française sur la durée du travail, que n'a pas connue Monaco, et qui se traduit par d'importantes mesures permettant d'adapter l'organisation du travail aux fluctuations de l'activité, ainsi que les différents allègements de charges mis en place en France, qui ont permis aux entreprises de la région économique voisine de payer les salaires minima conventionnels et réglementaires, ne peuvent être ignorés car ils ont un effet certain sur le contrat de travail de l'ensemble des branches d'activité.

Ces différences notoires défavorisent particulièrement les entreprises monégasques. Aussi, d'un point de vue économique on peut largement affirmer que tous les minima conventionnels français ne peuvent être appliqués en l'état à Monaco sans bafouer la loi n° 739 et la volonté du législateur monégasque.

Juger que la parité des salaires minima s'appliquerait dans certaines branches d'activité, et pas dans d'autres, serait nier tout l'arsenal législatif, réglementaire et conventionnel français par rapport à celui existant en Principauté et, plus particulièrement, toutes les mesures permettant aux entreprises dans le pays voisin de pouvoir adapter l'organisation du travail aux fluctuations de l'activité, qui ont un effet certain sur le coût du travail, mais aussi des moyens mis à la disposition des entreprises pour y accéder très facilement (la négociation) (voir encadré orange p. 10).

Toutefois, il sera ici observé que cet arrêt de la Cour de révision doit nous inciter à la prudence face à un dossier de parité des salaires.

En effet, il est important que les chefs d'entreprise, qui seraient amenés à comparaître devant le Tribunal du travail et qui se verraient réclamer paiement de rappel de salaires au titre de l'article 11 de la loi n° 739, s'attachent certes à démontrer toutes les divergences légales, réglementaires et conventionnelles existant en France et à Monaco, comme exposé ci-dessus, mais produisent également, malgré ces évidences, des éléments de preuve démontrant les disparités existantes dans leur propre activité, au moyen, comme cela a été réclaté dans certains jugements, de la production d'accord de branche ou d'entreprise faisant apparaître que des entreprises, ou même une seule, de la branche ont mis en place une nouvelle organisation du travail adaptée aux fluctuations de l'activité, introduisant des aménagements non prévus par la législation monégasque, même si tous ces aménagements ont été législativement consacrés en France et étendus par la loi française depuis le 19 janvier 2000.

À défaut d'accord de branche ou d'entreprise, une attestation conforme à la loi, d'un chef d'entreprise de la région économique voisine, pourrait venir remplacer la production de telles pièces.

Par ailleurs, il est important de témoigner de la différence de traitement économique dont les entreprises françaises de la branche ont bénéficié, eu égard aux versements d'allègements de charges inexistantes à Monaco. Même si le Tribunal du Travail a reconnu, notamment dans deux jugements des 24 octobre 2013, F.B. c/ C.M., et 29 octobre 2015, D.R. c/ SAM O., que l'employeur en était dispensé en présence d'un accord d'entreprise ou de branche étendu démontrant les différences notables dans l'organisation et la répartition du temps de travail.

**Le Tribunal du Travail, le 29 mars 2007 (T.F. c/ SAM M.), a rappelé les termes de l'article 11 de la loi n° 739, du 16 mars 1963 sur le salaire, qui introduisent notamment la notion de conditions de travail identiques :**

"Les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions légales relatives à la durée du travail..., doivent être "au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives **pour des**

**conditions de travail identiques, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine**".

"Les montants minima à calculer en fonction de la durée du travail le seront, par application à cette durée, des dispositions

qui la réglementent et d'un taux horaire théorique".

"Le taux horaire théorique est obtenu en divisant par le nombre d'heures auquel ils correspondent les minima de référence prévus" à l'alinéa susvisé "déduction faite de leurs majorations pour heures supplémentaires".

Il a fait de la notion de "conditions de travail identiques" une condition déterminante de l'application du principe de référence aux salaires minima de la région économique voisine en énonçant que : "L'identité des conditions de travail entre les deux territoires français et monégasque conditionne désormais l'application de la règle de l'égalité des salaires a minima."

Il s'est basé sur : "L'analyse de la volonté du législateur moné-

gasque telle qu'elle ressort tout d'abord du contenu de l'article 11 lui-même, mais aussi et surtout des débats qui ont précédé son adoption." et il a rappelé que la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983 est venue modifier en profondeur le contenu des dispositions de l'article 11 de la loi n° 739 en y ajoutant une condition qui n'avait pas été formulée dans le texte initial du 16 mars 1963 tenant à l'exigence dans les deux états considérés de conditions de travail identiques.

Il a retenu que l'objectif du législateur en 1983 "clairement exprimé lors de la séance du 12 décembre 1983 par Monsieur Max Principale" était de "désolidariser à l'avenir les deux facteurs dont dépendent les salaires pour empêcher que toute modification de la durée du travail dans la région de référence puisse avoir une incidence sur les salaires à Monaco."

Le Tribunal du Travail a "délimité le contenu de la notion d'identité de conditions de travail" en s'appuyant "sur le but recherché par le Conseil National, tel qu'il résulte de l'analyse de l'exposé des motifs de la loi n° 1.068 (du 28 décembre 1983) ainsi que de ses débats préalables, mais aussi et surtout sur la particularité du contexte dans lequel ce texte a été adopté" et a jugé que cette notion devait s'entendre dans un sens large en précisant que : "Si les conditions de travail peuvent certes, ainsi que le soutient T.F. (le salarié) dans ses écritures, "être interprétées comme recouvrant les notions de qualification professionnelle, de compétences, de poste ou d'emploi", cette définition particulièrement restrictive ne doit manifestement pas être retenue en l'espèce;

L'égalité de rémunération entre deux salariés ne pouvant en effet s'entendre que pour un même travail ou un travail de valeur égale, les éléments susvisés, qui participent de l'essence même du principe de parité, constituaient déjà, avant l'introduction dans la loi n° 1.068 de l'exigence nouvelle relative à l'identité de conditions de travail, une condition implicite mais indispensable à la mise en œuvre de cette règle, sans que les rédacteurs de la loi du 16 mars 1963 aient pourtant jugé nécessaire de la spécifier par écrit;

L'intervention du législateur monégasque ayant en revanche été rendue nécessaire, selon les termes même de l'exposé des motifs de la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, par les effets de l'Ordonnance française du 16 janvier 1982 ramenant de 40 à 39 heures la durée hebdomadaire du travail, l'identité des conditions de travail ne saurait se limiter aux seules conditions relatives à la force de travail mais doit nécessairement englober les conditions relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, sous ses aspects aussi bien quantitatifs que qualitatifs; Contrairement à ce qu'estime T.F. (le salarié), le mode de répartition du temps de travail au cours d'une période donnée, exerce en effet nécessairement une incidence, non seulement sur le travail lui-même accompli par le salarié mais aussi sur le montant de la rémunération qui lui est servi à cette occasion."

Par ailleurs, le Tribunal du Travail s'est attaché aux données économiques qui conditionnent la durée du travail en précisant que : "La motivation retenue, tant par l'exposé des motifs que par le rapport de la Commission de Législation et de la Commission des intérêts sociaux et des affaires diverses, pour justifier l'exclusion formelle du champ d'application du principe de parité des modifications affectant le montant des salaires, lorsque les employeurs concernés

ont bénéficié, en contrepartie de leurs engagements de réduire la durée du travail, d'une aide financière de la part des pouvoirs publics français, tout comme la référence constante, au cours des débats préalables aux données économiques conditionnant la durée du travail, traduisent enfin la volonté du législateur monégasque de prendre également en considération l'aspect économique des conditions de travail."

→ Le Tribunal du Travail a posé un principe d'importance qu'il a analysé sous un angle général et qui concerne toutes les entreprises en Principauté lorsqu'il a déclaré que : "L'identité des conditions de travail, à laquelle la loi n° 1.068 subordonne désormais l'application du principe de parité des salaires, doit donc s'entendre dans un sens large incluant d'une part les aspects organisationnels et juridiques de cette notion, lesquels recouvrent non seulement l'organisation matérielle du travail et les conditions relatives à la force de travail, mais aussi, depuis l'ordonnance française du 16 janvier 1982, l'organisation et l'aménagement du temps de travail, et d'autre part son aspect économique, lequel doit être examiné sous l'angle de l'égalité de traitement par les pouvoirs publics des entreprises françaises et monégasques."

Pour déterminer si les conditions de travail, telles que définies ci-dessus, étaient identiques ou non, dans le secteur d'activité des entreprises de prévention et de sécurité, le Tribunal du Travail s'est basé sur les divergences flagrantes dans les textes concernant la durée et l'aménagement du temps de travail à Monaco et en France. Il a constaté qu' : "Il est constant que, s'agissant tout d'abord de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, qu'en Principauté de Monaco, hormis le cas particulier des entreprises de transport par terre la durée du travail se trouve actuellement réglementée par les dispositions de l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 et de l'ordonnance d'application n° 5.505, telle qu'elle a été modifiée en dernier lieu par la loi n° 950 du 19 avril 1974;

À la lecture de ces textes, le Tribunal du Travail en a déduit que : "... la durée légale du travail demeure figée en Principauté de manière rigide dans le carcan hebdomadaire, sans qu'aucune place ne soit laissée à une quelconque flexibilité, même au cas où un accord interviendrait sur ce point entre salariés et employeurs; Que la référence hebdomadaire ayant ainsi été expressément retenue par le législateur monégasque (cf. article 8 de l'ordonnance-loi n° 677), toutes les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, hormis les cas particuliers visés au chiffre 1 et 4 de l'article 4, doivent être payées au taux majoré."

Le Tribunal a donc jugé qu' : "Il est par suite légalement impossible de compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine considérée par un allègement corrélatif au cours de la ou des semaines suivantes."

Et qu' : "Il résulte donc de ce qui précède que le droit social monégasque ne permettait pas entre le 1<sup>er</sup> septembre 2000 et le 31 mars 2003, aux entreprises de prévention et de sécurité d'adapter l'organisation et la répartition du temps de travail aux contraintes inhérentes à leur activité."

Le Tribunal du Travail a fait également remarquer que : "Ces dernières n'ont bénéficié, au cours de la même période, d'aucune aide étatique, en termes notamment d'allègement des charges sociales patronales."

Parallèlement, le Tribunal du Travail a fait remarquer que si : "Un accord (était) intervenu le 18 mai 1993 entre les partenaires sociaux du secteur (de la prévention et de la sécurité), dont les dispositions ont été ultérieurement étendues par un arrêté du 3 mars 1994" qui a "d'une part introduit une dérogation au principe de la durée quotidienne maximale du travail, portée de 10 à 12 heures, et d'autre part expressément autorisé la modulation du temps de travail sur une période de 4 semaines..." , il a admis que lesdits aménagements conventionnels contenus dans cet accord de branche n'étaient pas le seul moyen de démontrer que les conditions de travail n'étaient pas identiques car il a relevé que : "Ces premiers aménagements conventionnels du temps de travail ont été dans un second temps non seulement législativement consacrés, mais également substantiellement étendus par la loi française n° 2000-37 du 19 janvier 2000, laquelle permet désormais :

– À une convention ou un accord collectif étendu, voire même le cas échéant sous certaines conditions à un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir la variation dans certaines limites de la durée hebdoma-

taire ou mensuelle du travail sur tout ou partie de l'année, sous réserve toutefois que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail (article L212-4-6 du Code du Travail),

– La fixation par convention ou accord de branche étendu du montant de la majoration de salaire à laquelle ouvrent droit les heures supplémentaires sous réserve que le taux retenu ne soit pas inférieur à 10 % ainsi que le remplacement par accord d'entreprise ou d'établissement du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations auxquelles celles-ci ouvrent droit par un repos compensateur équivalent (article L212-5 du Code du Travail),

– À une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir la variation de la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que sur 1 an cette durée n'excède pas un plafond de 1600 heures."

Concernant la partie économique, le Tribunal a constaté (à la lecture d'une simple attestation délivrée à la SAM M. par Monsieur B., en sa qualité tant de gérant de la SARL de droit français P., que de membre du Syndicat National Français des Entreprises de Sécurité) que : "Les entreprises françaises de référence ont effectivement bénéficié en application des dispositions des lois Fillon et Aubry d'allègements de leurs charges, à l'effet de "neutraliser les effets des augmentations conséquentes du SMIC depuis 1998", et de "pallier la hausse des minima catégoriels", lesquelles leur ont permis "non seulement de maintenir leur productivité mais aussi de créer des emplois."

Tous ces éléments ont amené le Tribunal du Travail à juger qu'il y avait une rupture d'égalité des conditions de travail à Monaco et en France : "Compte tenu des différences notables relevées ci-dessus dans l'organisation, l'aménagement et la répartition du temps de travail, au sein des entreprises

françaises et monégasques exerçant leur activité dans le secteur de la protection et de la sécurité et de l'existence d'aides publiques consenties aux entreprises françaises dont ne disposent pas leurs homologues monégasques..."

Le Tribunal du Travail a donc jugé que : "La condition tenant

à l'identité des conditions de travail exigées par l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi n° 739, telle qu'elle a été modifiée par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, ne se trouvait pas remplie au cours de la période du 1<sup>er</sup> septembre 2000 au 31 mars 2003."



### La Cour de révision le 14 octobre 2011, dans la même affaire, a approuvé parfaitement la position du Tribunal du Travail du 29 mars 2007, lorsqu'elle a énoncé clairement que :

**"L'existence de conditions de travail identiques à Monaco et dans la région de référence, au sens des textes susvisés (article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 modifié**

**par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983 et arrêté ministériel n° 60-131 du 11 mai 1963 modifié par l'arrêté n° 84-101 du 6 février 1984) est une condition d'application du principe posé de**

**parité des salaires et non une modalité de sa mise en œuvre."**

Comme le Tribunal du Travail, la Cour de révision définit la notion de conditions de travail identiques dans un sens

large lorsqu'elle indique que : **"L'ensemble des dispositions régissant le travail salarié doit être pris en**

**considération notamment dans l'aménagement de sa durée, de sa flexibilité et de leurs coûts corrélatifs."**

La Cour de révision relève bien des divergences d'environnement juridique et économique en France et à Monaco lorsqu'elle écrit que : **"Le droit national français, à partir de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 et de lois ultérieures relatives à la réduction négociée ou impérative du temps de travail, s'est caractérisé par une diminution de sa durée hebdomadaire avec maintien du salaire minimum et extension corrélative du régime pécuniaire des heures supplémentaires, ainsi que par la possi-**

**ble annualisation du temps et de la rémunération du travail, dans un contexte de réorganisations minoratives de sa durée, en contrepartie d'avantages financiers particuliers accordés directement aux entreprises par les pouvoirs publics, toutes dispositions légales ou réglementaires affectant directement les conditions de travail et inconnues du droit monégasque;**  
Qu'en effet, sur le territoire de la Principauté, l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, l'ordonnance

d'application n° 5505 et la loi n° 950 du 19 avril 1974 déterminent un régime hebdomadaire impératif de la durée contractuelle du travail sans possibilité de conventions entre les employeurs et les salariés visant à compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine par un allègement corrélatif au cours des semaines suivantes, ni d'aides étatiques exonératoires de charges patronales pour favoriser l'emploi."

Par ailleurs, la Cour de révision, qui a bien noté une grande différence tant dans le calcul de la durée du travail que dans son aménagement en France et à Monaco pour l'ensemble des activités, a en outre constaté que : **"Les pièces**

**produites établissent que, pour la période des rappels de salaires réclamés par T.F. les entreprises de sécurité de la région niçoise ont bénéficié d'allègements légaux de leurs charges salariales destinés à neutraliser des augmentations**

**du salaire minimum interprofessionnel de croissance et pallier la hausse des minima catégoriels, afin de leur permettre de créer des emplois tout en maintenant leur productivité."**

La Cour de révision, comme le Tribunal du Travail le 29 mars 2007, a jugé que : **"Il s'ensuit que le principe de parité**

**invoqué par T.F. (le salarié) n'est pas applicable à ses demandes."**

### La Cour de révision, le 9 avril 2015, dans une affaire opposant la SAM H. à M.C., a aussi jugé que :

La notion de **"conditions de travail identiques"** est une condition déterminante de l'application de la loi sur les salaires, en énonçant que : **"Mais attendu, en premier lieu que l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, modifiée par la loi du 28 décembre 1983, édicte une règle, celle de**

**la parité des salaires, à laquelle est tenu l'employeur ; que cette obligation légale est toutefois soumise à une condition, à savoir, l'existence de conditions de travail identiques à Monaco et dans la région économique voisine."**

tutifs de la notion de conditions de travail identiques bien définis par le jugement du Tribunal du Travail du 29 mars 2007 et confortés par l'arrêt de la Cour de révision du 14 octobre 2011, dans les affaires référencées ci-dessus.

La Cour de révision ne revient pas sur les éléments consti-

Toutefois, la Cour de révision transfère la charge de la preuve sur l'employeur en énonçant que : **"Il appartient**

**dès lors à l'employeur qui veut se libérer de cette obligation de prouver que les conditions de travail ne sont pas iden-**

**tiques à Monaco et dans la région économique voisine."**

Par les attendus suivants, la Cour de révision se prononce sur les éléments qui doivent être démontrés en précisant que : **"... La comparaison avec les salaires en vigueur dans la région économique voisine doit s'entendre non pas des salaires théoriques résultant des lois françaises, mais de ceux qui y sont effectivement pratiqués dans des professions commerces ou industries similaires ;**

**Que dès lors, en retenant, pour condamner la société H. que celle-ci ne produit aucune pièce justifiant des changements invoqués au sein de la profession concernée de pilote d'hélicoptère..., la Cour d'appel a légalement justifié sa décision ;**

**aurait connu, au sein de la profession du personnel technique des exploitants d'hélicoptères de la région économique voisine, une quelconque évolution introduisant, à l'occasion de la réduction négociée ou impérative de la durée du travail des aménagements non prévus par la législation monégasque, les motifs de la cour d'appel qui sont critiqués... ne peuvent être accueillis."**

... Que dès lors le jugement confirmé constate que l'employeur ne justifie pas que l'organisation du temps de travail

### Le 29 octobre 2015, dans un jugement S.F. contre la SAM O., le Tribunal du Travail a jugé dans le cadre d'une demande de rappels de salaires basée sur l'article 11 de la loi n° 739 :

Qu'il lui appartient de : **"vérifier si le principe de parité entre les salaires minima conventionnels français et monégasques, qui est d'ordre public, doit trouver à s'appliquer en l'espèce"**.

Le Tribunal du Travail a pris le soin de rappeler les termes de l'arrêt de la Cour de révision du 14 octobre 2011 (T.F. c/ SAM M.).

Dans ce cas d'espèce, il a constaté que : **"Les partenaires sociaux français concernés ont conclu, au visa des loi Aubry I et II, un avenant (étendu) à la Convention Collective Nationale des Commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie,**

**en date du 13 juillet 2001, relative à l'ARTT (pièce n° 9 de la défenderesse) et que les entreprises de référence de la région économique voisine (sans qu'il convienne de se limiter aux seules O. de la région économique voisine, l'article 11 de la loi n° 739 se référant aux "mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine") ont ainsi pu mettre en place une nouvelle organisation de travail, adaptée aux fluctuations de leur activité, introduisant des aménagements non prévus par la législation monégasque, parmi lesquelles, pour l'essentiel :**

– La modulation de la durée hebdomadaire de travail sur une plage de 31 heures à 42 heures de travail (en fonction des périodes d'activité) par rapport à l'horaire moyen

de référence de 35 heures,

– Le lissage de la rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence et l'institution d'un compte de compensation pour le calcul des heures supplémentaires à l'issue de la période de modulation, tout en bénéficiant d'aides étatiques, au sens de l'article 11 alinéa 5 de la loi n° 739 (pièce n° 10 de la défenderesse)."

Le Tribunal a jugé que : **"Il apparaît en conséquence que la condition tenant à l'identité des conditions de travail exigée par l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi n° 739 ne se trouve pas remplie en l'espèce et que le principe de parité s'avère inapplicable, en sorte que les demandes de rappels de salaires et de congés payés doivent être rejetées..."**

### L'organisation et l'aménagement du temps de travail constituent des éléments particulièrement déterminants des conditions de travail :

Ce n'est pas tellement le fait de la différence de durée légale du travail en France et à Monaco, mais plutôt l'organisation et l'aménagement du temps de travail qui y sont appliqués, qui sont importants.

Un salarié travaillant dans le cadre de la semaine civile à Monaco suivant un horaire fixe bénéficie incontestablement de conditions de travail différentes de celles auxquelles est soumis un salarié français dont le temps de travail a été par exemple annualisé.

Or, si en France les lois Auroux de 1982 ont ouvert la durée du travail à l'annualisation par la voie de la négociation, ce sont surtout les lois Aubry du 16 juin 1998 et du 19 janvier 2000 qui ont véritablement transformé en profondeur l'architecture traditionnelle du temps de travail, s'éloignant ainsi de plus en plus de l'environnement législatif monégasque. Dès 1998, le Code du Travail français proposait une diversité croissante de modalités d'organisation du temps de travail, pour répondre à un souci d'amélioration de la productivité. Par la suite, un grand nombre de textes vont se succéder, particulièrement de 2002 à 2008. De

nombreuses solutions en matière de répartition de l'horaire collectif, que ce soit à l'intérieur de la semaine, ou sur une période plus longue (de cycle), voire sur l'année (la modulation, l'annualisation du temps de travail) ont été mises en place jusqu'en 2008. Avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, on dénombrait une demi-douzaine de régimes de modulation du temps de travail différents, jusqu'à ce que cette loi vienne assouplir les dispositifs existants pour n'en créer qu'un seul.

Grâce à ces outils de gestion, les entreprises françaises disposent d'une certaine souplesse pour adapter le temps de travail de leurs salariés aux besoins de leur activité.

Ces différences défavorisent considérablement, du fait de leur inexistence en Principauté de Monaco, les entreprises de notre territoire qui ne disposent pas de la possibilité de moduler l'organisation du temps de travail en fonction des besoins du service.

En effet, les dispositions réglementaires monégasques (ordonnance loi n° 677) constituent un carcan excluant

toute flexibilité et toute adaptation de l'activité d'une entreprise monégasque, par rapport aux besoins du marché, alors que les entreprises en France bénéficient de dispositions permettant de flexibiliser le temps de travail.

Toute cette explication n'aurait aucune valeur si le droit de la négociation collective n'avait pas évolué dans le même temps en France. Ce droit a, en effet, subi une véritable révolution en faisant de l'accord d'entreprise la norme de droit commun et permettant ainsi aux entreprises elles-mêmes de mettre en place la flexibilité du temps de travail de manière aisée en privilégiant certains outils de gestion plus que d'autres, parce qu'ils correspondent à leurs propres besoins.

Avec une telle généralisation de la flexibilité dans les entreprises françaises, les conditions de travail appliquées dans les entreprises de la région économique voisine et les entreprises sises en Principauté ne peuvent plus être identiques.

### Les salaires minima en Principauté : fixation et évolution des textes de 1936 à 1984

<b>Période libérale :</b>	Le salaire était fixé à la suite d'une libre discussion entre les parties.
<b>À partir de 1936 :</b>	Revendication du "tarif" retenue par le législateur Français de 1936 qui imposait, dans le pays voisin, la conclusion de convention collective de travail avec une obligation de stipuler le taux minimum par catégorie professionnelle. Cette préoccupation sera notée dans l'article 3 de la loi n° 226 du 7 avril 1937, modifiée en juillet 1938. Elle permettra de réglementer les salaires minimum par voie d'ordonnance souveraine. Puis, l'ordonnance souveraine n° 2631 du 7 mai 1942 délèguera provisoirement, et sous réserve de ratification par ordonnance souveraine, à l'arrêté ministériel, la fixation des salaires minima par secteur professionnel et selon les besoins constatés.
<b>Libération (1944) :</b>	Fort interventionnisme de l'État pour mettre un terme aux conflits qui opposent employeurs et salariés : intervention directe et générale des pouvoirs publics tant pour garantir un salaire minimum au salarié, que pour stabiliser la vie économique.
<b>Réglementation (1945) :</b>	Dans ce double but, l'arrêté ministériel du 10 juillet 1945 prévoit que : "Les salaires pratiqués dans les industries, commerces ou professions monégasques ne peuvent, en aucun cas, être inférieurs aux salaires minima appliqués à Nice dans les mêmes professions, commerces ou industries." Les parties intéressées conserveront la possibilité de fixer des salaires d'un montant plus élevé.
<b>Mise en place des 5 % monégasques :</b>	À ces taux minima s'ajoute une indemnité majorant de 5 % les salaires minima, qui sera instituée définitivement par arrêté ministériel n° 51-73 du 10 avril 1951.
<b>1960 :</b>	Ces deux arrêtés ministériels ont été ratifiés par l'ordonnance souveraine n° 2.336 du 17 septembre 1960, qui a donné des assises solides à cette politique.
<b>1963 :</b>	Le principe de parité a été réaffirmé le 16 mars 1963, dans la loi n° 739 sur le salaire et l'arrêté ministériel n° 63-131. La loi n° 739, dans son article 11, alinéa 1 et 2, prévoit que : "Sauf les exceptions prévues par les lois et règlements, les montants minimaux des salaires, primes et indemnités de toute nature, applicables à chaque catégorie professionnelle, ainsi que les taux minimaux des majorations obligatoires ne peuvent être inférieurs, sans discrimination aucune, à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel." Toutefois, les taux de ces rémunérations ne pourront être inférieurs aux montants minimaux des salaires, primes et indemnités de toute nature, appliqués pour les mêmes professions, commerces ou industries dans la région à laquelle se rattache économiquement la Principauté." L'arrêté ministériel n° 63-131 du 21 mai 1963 fixant les taux minima des salaires prévoit, dans son article 1 <sup>er</sup> , que : "Sauf les exceptions prévues par les lois et règlements, les montants minima des salaires, primes et indemnités de toute nature, applicables à chaque catégorie professionnelle, ainsi que les taux minima des majorations obligatoires, ne peuvent être inférieurs à ceux pratiqués à Nice, dans les mêmes professions, commerces ou industries." Il prévoit également, dans son article 2, alinéa 1, que : "Les rémunérations minimales, telles que définies à l'article premier du présent arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant."
<b>1983 :</b>	L'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 a été profondément remanié par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, qui a alors introduit les notions de taux horaire théorique et de <b>conditions de travail identiques</b> : "Sauf les exceptions prévues par la loi, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, ne peuvent être inférieurs à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel. Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, ils seront au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour les conditions de travail identiques, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine. Les montants minima à calculer en fonction de la durée du travail le seront, par application à cette durée, des dispositions qui la réglementent et d'un taux horaire théorique. Le taux horaire théorique est obtenu en divisant par le nombre d'heures auquel ils correspondent les minima de référence prévus au deuxième alinéa. Déduction faite de leurs majorations pour heures supplémentaires. Il ne sera pas tenu compte des modifications qui, dans la région de référence, affecteront le salaire, soit directement soit indirectement en raison de changements intervenus dans la durée du travail, lorsque ces modifications trouveront leur cause dans des accords passés par les employeurs avec des contractants autres que leurs salariés ou leurs syndicats."
<b>1984 :</b>	Arrêté ministériel n° 63-131, du 21 mai 1963, fixant les taux minima des salaires modifié par l'arrêté ministériel n° 84-101 du 6 février 1984 : Article 1 <sup>er</sup> : "Les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail ne peuvent être inférieurs à ceux qui, en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour des conditions de travail identiques, sont pratiqués dans des professions, commerces ou industries similaires à Nice ou, à défaut, dans le département des Alpes-Maritimes." Article 2 : "Les rémunérations minimales, telles que définies à l'article premier du présent arrêté, sont majorées d'une indemnité exceptionnelle de 5 % de leur montant. Cette indemnité calculée sur le montant minimal de pourboires ou de commissions garanti, est également versée aux salariés rémunérés au pourboire ou à la commission. Elle n'est due que dans le cas où le montant des pourboires ou commissions n'atteindrait pas le montant minimal de pourboires ou de commissions garanti par l'article premier, ci-dessus, majoré de 5 %. Cette indemnité ne donnera pas lieu aux versements ou aux retenues prévus au titre de la législation sociale et de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles." Article 3 : "L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des dispositions du présent arrêté." Article 4 : "Sont abrogés, à compter de la publication du présent arrêté, les articles 1 et 2 de l'arrêté ministériel du 10 juillet 1945 et l'arrêté ministériel n° 51-73 du 10 avril 1951, susvisés."