



*Jean Billon*

Conseil Juridique en Droit Social et Droit des Affaires

**B** billon conseil & services

Un département de  
RESSOURCES HUMAINES & SERVICES S.A.M.

5, rue Louis Notari

MC 98000 MONACO

Tél : + 377 93 25 08 88 Fax : + 377 93 50 06 40

E-mail : [secretariat@billon-conseil.mc](mailto:secretariat@billon-conseil.mc)

Site Internet : [www.billon-conseil.mc](http://www.billon-conseil.mc)

**Cycle 2017**  
de  
**CINQ**  
**JOURNÉES D'ETUDE**  
sur  
**LE DROIT DU TRAVAIL**  
**A MONACO**

A l'intention de toutes  
les entreprises de la Principauté

Présentation expliquée et commentée de la réglementation Monégasque,  
à la lumière de la jurisprudence publiée la plus récente (2016 inclus)  
en matière de Droit du Travail en Principauté de Monaco

**OBJECTIF GENERAL**

Mettre en évidence les spécificités du droit du travail à Monaco au moyen de :

- La présentation des textes essentiels, légaux et réglementaires ainsi que de la jurisprudence.
- Le dialogue continu entre l'animateur et les participants sur leurs propres expériences et les difficultés rencontrées.

Un document complet est remis à chaque participant

# MODULE 1

MODULES 1 et 2 ATTACHES (inscription aux deux modules recommandée)

## LE CONTRAT DE TRAVAIL FORMATION ET CLAUSES

Jeudi 2 Mars 2017

---

### LE PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE LIBERTE DU TRAVAIL

L'article 25 de la Constitution

### LE CONTROLE DE L'EMPLOI

Les priorités à l'emploi  
Le permis de travail et preuve du contrat de travail  
L'offre d'emploi  
Les demandes d'autorisation d'embauchage  
Mesures destinées à favoriser l'emploi

### PROMOTION INTERNE OU RECRUTEMENT EXTERIEUR

L'ACCUEIL DE STAGIAIRES ( Conventions avec Ecoles et Universités)

### LA DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Conditions pour sa formation  
Cumul mandat administrateur et contrat de travail  
Le Gérant de la S.A.R.L.

### LES TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Contrat à durée indéterminée  
Contrat à durée déterminée  
Le renouvellement des CDD et le risque de requalification  
Le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée  
Rupture anticipée du contrat à durée déterminée  
Les emplois saisonniers ou intermittents, l'intérim

### LES REGLES COMMUNES AUX DEUX TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

La période d'essai

### LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Clauses, maître d'apprentissage, formation théorique, référence à une convention collective monégasque.

### LE CLASSEMENT DES EMPLOIS

Le classement statistique de l'entreprise ou de l'Etablissement (IMSEE)  
La classification des emplois  
La nécessité de ce classement au regard des obligations d'équité en matière de rémunération  
La commission de classement

### LES CLAUSES PARTICULIERES DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL

Clause de non concurrence  
Conventions particulières (débit formation, etc...)  
Clause de résultat ou économique  
Clause de mobilité  
Clause d'indemnité conventionnelle de rupture  
Loi applicable et compétence juridictionnelle  
L'importance du lieu d'exécution du contrat de travail

L'ACCUEIL DE SALARIES DETACHES ( Les conventions internationales)

EMPLOI HORS DE MONACO ET DETACHEMENT

## MODULE 2

MODULES 1 et 2 ATTACHES (inscription aux deux modules recommandée)

# LE CONTRAT DE TRAVAIL LA SUBORDINATION, REGLEMENT INTERIEUR ET DISCIPLINE EXECUTION, DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION

Jeudi 9 Mars 2017

### LA CONTINUITE AVEC DES EMPLOYEURS SUCCESSIFS (Art. 15 de la Loi n° 729)

Cession d'entreprise, transformation, etc.

Le transfert de droit des contrats de travail, les exceptions et les limites

### LE PRINCIPE DE LA SUBORDINATION

Un élément indispensable : le contrat de travail

Les conditions d'exercice du pouvoir patronal

Les limites du pouvoir patronal

### LE REGLEMENT INTERIEUR

La nécessité d'édicter un règlement intérieur

Le contenu du règlement intérieur

Les emplois à risques et le contrôle de l'employeur

Le contrôle préalable du règlement intérieur

Attributions et pouvoirs de l'Inspecteur du Travail

Formalités après visa de l'Inspecteur du Travail

### LA DISCIPLINE ET LES SANCTIONS

Qui peut prononcer des sanctions

La hiérarchie des sanctions et leur contrôle

Le catalogue des sanctions

Sanctions et conventions collectives

Les règles de non cumul, les risques de double sanction

Les salariés protégés et les sanctions

Les mesures conservatoires

### LA DUREE DU TRAVAIL

La loi sur la durée du travail

Travail effectif, (définition, notion d'astreinte)

Les équivalences

Repos hebdomadaire, Jours ouvrables

Les heures supplémentaires

Travail de nuit, travail posté

Contrat de travail à temps partiel

### LE SALAIRE

Définition du salaire

La loi sur les salaires minima (La jurisprudence de la Cour de Révision du 14 Octobre 2011)

La notion de SMIC

L'indemnité monégasque de 5 %

Égalité des salaires, à travail égal...

Les avantages en nature

La saisie-arrêt sur salaire

### LES CHARGES SOCIALES

Cotisations sociales

Assiette de calcul des cotisations

Régimes des cotisations aux Caisses Monégasques et aux Caisses appliquant les règles françaises

Remboursements de frais et frais forfaitaires

## MODULE 3

# LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL LES SUSPENSIONS DU CONTRAT CONGÉS PAYÉS, JOURS FÉRIÉS INAPTITUDE ET RECLASSEMENT

**Jeudi 16 Mars 2017**

---

### L'EFFET DES CONVENTIONS COLLECTIVES SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

Effets relatifs et conditions d'application des conventions collectives monégasques  
Convention Collective Nationale et Convention de Branche  
Absence d'effet, à Monaco, des conventions françaises, hors les classifications

### LES DROITS ET OBLIGATIONS INDIVIDUELS

Vie privée, secret des correspondances et moyens électroniques mis à disposition  
Secret professionnel  
La loi réglementant les traitements d'informations nominatives

### LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les règles générales d'Hygiène et Sécurité  
Le tabagisme  
Le contrôle de l'alcoolisme

### LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Visite d'aptitude à l'emploi  
Visites de reprise après absence  
Le médecin du travail et l'entreprise

### L'INAPTITUDE DU SALARIE

Conditions de reclassement / adaptation du poste, alternative à la rupture du contrat  
(la rupture est traitée en module 5)

### LES JOURS FÉRIÉS

La loi en vigueur, dérogations et effet sur salaire  
Les jours fériés conventionnels

### LES CONGÉS PAYÉS

Ouverture du droit à congés  
Acquisition  
Les congés légaux spéciaux  
Les modalités de la prise de congés payés, fixation des dates  
La prise de congés acquis  
Congés supplémentaires  
Congés des mères de famille  
Les règles de non-report

### CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Les règles de calcul de l'indemnité de congés payés  
Maintien de salaire  
Ou assiette de calcul du 10<sup>ème</sup>  
Éléments exclus du calcul du 1/10<sup>ème</sup>  
Les salariés avec rémunération variable, incidence sur le calcul

### LES SUSPENSIONS INDIVIDUELLES DU CONTRAT

Congé maternité  
Congé paternité  
Événements personnels  
Garde d'enfants malades  
Maladie, accident et effets sur les congés  
Accident du travail

# MODULE 4

MODULES 4 et 5 ATTACHES (inscription aux deux modules recommandée)

## L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION LA REPRESENTATION DES SALARIES, LE DROIT SYNDICAL - LES CONVENTIONS COLLECTIVES, LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS, Pour causes ECONOMIQUES ou RESTRUCTURATION

**Jeudi 23 Mars 2017**

---

### L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION DANS LES RAPPORTS SOCIAUX

Le Ministère d'Etat et le Département des Affaires Sociales et de la Santé  
Direction du Travail, Inspection du Travail, Service de l'Emploi  
Les pouvoirs de l'Administration (contrôle, sanctions)  
Les recours hiérarchiques possibles  
Les conséquences particulières des commissions présidées par l'Inspecteur du Travail

### LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Définition de la convention collective et opposabilité  
Convention de branche et Convention d'entreprise

### LA REPRESENTATION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

#### LA REPRESENTATION ELUE

Les élections des Délégués du Personnel, Le calcul des effectifs  
Organisation pratique des élections  
Recours et contestations en matière électorale  
Démission d'un Délégué du Personnel  
Les fonctions des Délégués du Personnel et Accomplissement de la mission des Délégués du Personnel  
Le formalisme des revendications  
La protection des Délégués du Personnel

#### LE FONDS SOCIAL

Attributions et fonctionnement, gestion paritaire

#### LA REPRESENTATION DESIGNEE

Droit syndical dans l'entreprise  
Les conditions de désignation des Délégués Syndicaux  
La protection des Délégués Syndicaux

### LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR CAUSE NON PERSONNELLE

**Le motif économique ou de restructuration**  
**Le débat sur le pouvoir d'organisation de l'employeur**

### LICENCIEMENT COLLECTIF (cause économique ou structurelle)

**Définition du caractère collectif**  
**Procédure, documentation, consultation et dialogue avec les Délégués du Personnel**  
**La loi sur les priorités d'embauchage et d'ordre des débauchages**  
**Les références jurisprudentielles.**

### LES CONFLITS COLLECTIFS

Le droit de grève et la liberté du travail  
Notions de grève licite et grève illicite, conséquences

### LA LOI SUR L'ARBITRAGE DES CONFLITS COLLECTIFS

Qui peut déclencher une procédure d'arbitrage  
Les limites du pouvoir des arbitres

### LES SYNDICATS DE SALARIES

Les Syndicats de salariés, constitution, statuts, objet

### FEDERATIONS DE SYNDICATS

Constitution, forme, objet - Les Unions des Syndicats  
La protection du Droit syndical

### SYNDICATS PATRONAUX

Syndicats de Branche et Fédération des syndicats patronaux

# MODULE 5

MODULES 4 et 5 ATTACHES (inscription aux deux modules recommandée)

## RUPTURE INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL CAUSES PERSONNELLES, PREAVIS, INDEMNISATION, LITIGES, TRANSACTION, CONTENTIEUX JUDICIAIRE

**Jeudi 30 mars 2017**

---

### LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi sur les Contrats (Code Civil) et les nécessaires aménagements du droit de rompre

### LICENCIEMENT POUR CAUSE PERSONNELLE

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 Mars 1963  
L'Arrêt de la Cour de Révision du 4 Mars 1998  
L'Arrêt de la Cour de Révision du 9 Mai 2003  
Les évolutions jurisprudentielles actualisées

### LICENCIEMENT POUR CAUSE D'INAPTITUDE

Commission consultative préalable à la rupture  
Indemnité de Préavis ou Préavis  
Indemnité applicable

### RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT

Le caractère synallagmatique du contrat de travail et clause résolutoire implicite

### LICENCIEMENT, SANCTION DISCIPLINAIRE

Faute ou mauvaise exécution du contrat de travail  
La faute grave : conditions et conséquences

### LE FORMALISME ET LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Les salariés protégés  
Parents d'enfant malade

### LA RUPTURE DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

Délai congé et préavis  
Le droit à indemnités de rupture (créance)  
La motivation de la rupture et conséquences sur les indemnités  
La maladie, cause de rupture du contrat de travail

### CALCUL DES INDEMNITES

Les indemnités fixées par la loi, effet de la loi française sur les indemnités de rupture  
L'indemnité contractuelle de congédiement  
Les réparations (Dommages-Intérêts)

### LA DEMISSION

Forme et absence d'équivoque  
Préavis quand le salarié démissionne

### RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Formalisme et forclusion, certificat de travail

### L'INDEMNISATION CHOMAGE

Attestation POLE EMPLOI et calcul des droits  
Effets sur les retraites et la couverture sociale

### LITIGES NES DE LA RUPTURE ET REGLEMENT

La transaction  
Le fondement juridique du contrat transactionnel  
Les conditions de validité (loi et jurisprudence)

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

Les règles de la compétence  
Référé devant le Tribunal du Travail  
Le recours à des juridictions étrangères  
Validité des jugements étrangers  
Fonctionnement : conciliation ou jugement  
Les règles de la compétence  
Voies d'Appel et de Révision (Cassation)

# BULLETIN D'INSCRIPTION

A retourner, avec votre règlement, au plus tard 6 jours avant la date du module choisi.

ENTREPRISE : .....

Adresse .....

Domaine d'activité .....

Nom du Responsable Formation à contacter éventuellement : .....

Numéro de téléphone : ..... E-mail : .....

N° de commande interne : ..... (si elle doit être mentionnée sur la facture)

## PARTICIPANTS AUX MODULES :

MODULE 1— JEUDI 2 MARS 2017

Nom et prénom : ..... Mail : .....

MODULE 2— JEUDI 9 MARS 2017

Nom et prénom : ..... Mail : .....

MODULE 3— JEUDI 16 MARS 2017

Nom et prénom : ..... Mail : .....

MODULE 4— JEUDI 23 MARS 2017

Nom et prénom : ..... Mail : .....

MODULE 5— JEUDI 30 MARS 2017

Nom et prénom : ..... Mail : .....

MONTANTS DES INSCRIPTIONS	
UNE JOURNEE	785 € HT (942 € TTC)
FORFAIT MODULES 1 & 2	1 365 € HT (1 638 € TTC)
FORFAIT MODULES 4 & 5	1 365 € HT (1 638 € TTC)
FORFAIT 5 JOURNEES	3 000 € HT (3 600€ TTC)

## INFORMATIONS GENERALES ET CONDITIONS D'INSCRIPTION

- \* **Seuls les bulletins accompagnés du règlement** seront enregistrés. (*Chèque à l'ordre de BILLON Conseil et Services*)
- \* Les inscriptions sont prises, dans la limite des places disponibles, par ordre d'arrivée des bulletins d'inscription.
- \* Une convocation sera adressée une semaine avant chaque journée, avec la facture de régularisation des inscriptions.
- \* Des collaborateurs différents peuvent être inscrits à chaque module et bénéficier des forfaits proposés.
- \* Pour plusieurs inscriptions au même module, **une remise de 20%** est appliquée à partir de la 2ème personne inscrite.
- \* Le prix de la journée comprend le déjeuner pris en commun.
- \* Si le nombre de participants est insuffisant, nous nous réservons le droit de proposer une autre date, ou de vous rembourser.
- \* **Toute annulation doit être notifiée par écrit.** En cas d'annulation plus de 10 jours avant la date, retenue de 120 € TTC pour frais ; Moins de 10 jours avant, remboursement de 40 % de la somme versée en excès, après rectification du prix des autres journées, le cas échéant, en cas de paiement pour le cycle complet. ; Absence à la journée : pas de remboursement, envoi du document préparé pour la journée.
- \* Remboursement intégral en cas d'annulation du fait de BILLON CONSEIL & SERVICES.

NUMERO DE DECLARATION FORMATION PROFESSIONNELLE : 93 98 07219 06

Convention de formation professionnelle conforme à la réglementation française sur demande

- \* **Horaires de chaque journée** : De 8h30 à 18h00 - Accueil à partir de 8h00
- \* **Lieu des journées d'étude** : NOVOTEL MONTE-CARLO, 16 Boulevard Princesse Charlotte à Monaco

### Renseignements

BILLON CONSEIL ET SERVICES + 377 93.25.08.88 Fax + 377 93.50.06.40 e-mail : e.marconnet@billon-conseil.mc

Conseil Juridique en Droit Social et Droit des Affaires, Conseil d'entreprises depuis 1987, animateur du Cabinet **BILLON Conseil & Services**, Jean Billon, Maîtrise en Droit et diplômé de l'Institut de Contrôle de Gestion (I.C.G.), après une carrière professionnelle de 15 années dans les Ressources Humaines, Directeur de Personnel en Industrie pendant 7 ans, puis Directeur Administratif en secteur tertiaire, met à la disposition de toutes les entreprises et des commerces de Monaco l'expérience qu'il a acquise au sein de grands groupes internationaux, complétée par près de trente ans (1987) de pratique en Cabinet Conseil.

Membre de la Chambre Monégasque des Experts, observateur constant de la Jurisprudence Monégasque, il connaît bien la Principauté et ses spécificités, tout en ayant une bonne pratique de la réglementation Française, notamment en droit du travail.

### Des prestations de conseils en matières juridiques

Consultations sur rendez-vous / Contrats d'abonnement « consultations par téléphone, fax ou e-mail »

Statuts des Sociétés Commerciales et Civiles,

Formalités, Tenue des registres

Assistance en négociations sociales et commerciales

Rédaction de contrats et d'actes sous seings privés, Etc ....

Intégration à l'entreprise des règles contrôlées par la C.C.I.N. sur les informations nominatives, et formalités y afférant.

### Des prestations techniques liées aux ressources humaines

Traitement de Paies (Monaco et France)

### Des prestations de Gestion des Ressources Humaines déléguées (externalisation)

#### Des prestations en Ressources Humaines

Le recrutement (études de poste, appels à candidature, conduite de l'entretien)

Audit social ou de communication interne puis la mise en place d'un plan d'action

Bilans de compétences



**Consultant associé : Jérôme MOREL**

#### **Juristes :**

**Sandra CZARNEKI**

Master 2, Droit économique et des affaires

s.czarneki@billon-conseil.mc

**Laurie BLONDEL**

Maîtrise de Droit, Juriste d'Entreprise

l.blondel@billon-conseil.mc

**Aurélien MONTESANO**

Master 2, Droit économique et des affaires

a.montesano@billon-conseil.mc

#### **Traitement des paies :**

**Yolande IVARS**

y.ivars@billon-conseil.mc

**Valérie GRECK**

v.greck@billon-conseil.mc

#### **Chargée de Coordination Juridique**

**et Relations Clients :**

**Céline PAPASIDERO**

c.papasidero@billon-conseil.mc

#### **Assistante Administrations Judiciaires :**

**Sylvie BRUNEL**

s.brunel@billon-conseil.mc

#### **Secrétariat et administrations :**

**Edelyne MARCONNET**

e.marconnet@billon-conseil.mc

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la loi n°1.165 modifiée par la loi n°1.353 du 4 décembre 2008, toute personne ayant reçu par courrier le présent document diffusé par la S.A.M. RH & Services peut demander à l'expéditeur communication des informations qui ont servi pour libeller son adresse et, plus généralement du contenu de l'intégralité de l'information liée à son identification. Il peut également demander la rectification desdites informations, lesquelles résultent d'indications disponibles à tout public, s'agissant de destinataires ayant une activité libérale ou commerciale.