

**RESSOURCES HUMAINES & SERVICES S.A.M.**

5, rue Louis Notari

98000 MONACO

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

Tél. : 93.25.08.88

Fax : 93.50.06.40

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

## **CYCLE 2020**

de

# **CINQ JOURNEES D'ETUDE SUR LE DROIT DU TRAVAIL A MONACO**



Journées animées par

*Jean Billon*

Conseil Juridique  
en Droit Social  
et Droit des Affaires

**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  
(2019 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 par module est remis à chaque participant**

**Module n°1:**

Jeudi 05 mars 2020

**Module n°2:**

Jeudi 12 mars 2020

**Module n°3:**

Jeudi 19 mars 2020

**Module n°4:**

Jeudi 26 mars 2020

**Module n°5:**

Mardi 07 avril 2020

**AU NOVOTEL MONTE CARLO**

## MODULE N°1

### LE CONTRAT DE TRAVAIL

FORMATION ET CLAUSES

*Modules 1 & 2 attachés, inscription aux deux modules recommandée*

**JEUDI 05 MARS 2020**

#### LE PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE LIBERTE DU TRAVAIL

L'article 25 de la Constitution

#### PROMOTION INTERNE OU RECRUTEMENT EXTERIEUR

#### 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 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

#### L'ACCUEIL DE SALARIES DETACHES

( Les conventions internationales)

#### 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  
Visite médicale ou questionnaire médical  
Mesures destinées à favoriser l'emploi

#### L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

( Conventions avec Ecoles et Universités)

#### 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

#### LE TELETRAVAIL

#### 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

#### EMPLOI HORS DE MONACO ET DETACHEMENT

## MODULE N°2

### LE CONTRAT DE TRAVAIL

*Modules 1 & 2 attachés, inscription aux deux modules recommandée*

LA SUBORDINATION,

REGLEMENT INTERIEUR ET DISCIPLINE

EXECUTION, DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION

**JEUDI 12 MARS 2020**

#### 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 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 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

#### 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

#### LE PRINCIPE DE LA SUBORDINATION

Un élément indispensable : le contrat de travail  
Les conditions d'exercice du pouvoir patronal  
Les limites du pouvoir patronal

#### 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

#### 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

## MODULE N°3

# LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIE

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL, LES SUSPENSIONS  
DU CONTRAT, CONGES PAYES, JOURS FERIES  
INAPTITUDE ET RECLASSEMENT

**JEUDI 19 MARS 2020**

### 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 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

### LES PROTECTIONS LEGALES

#### LA SANTE AU TRAVAIL

Les règles générales d'Hygiène et Sécurité  
Le tabagisme  
Le contrôle de l'alcoolisme  
Harcèlement au travail et prévention

#### LA MÉDECINE DU TRAVAIL

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

#### LES JOURS FERIES

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

#### 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 1/10<sup>ème</sup>  
Éléments exclus du calcul du 1/10<sup>ème</sup>  
Les salariés avec rémunération variable, incidence  
sur le calcul

### LE COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

#### L'INAPTITUDE DU SALARIE (reclassement)

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

#### LES CONGES PAYES

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

#### 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 N°4

### L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION

LA REPRESENTATION DES SALARIES, LE DROIT  
SYNDICAL, LES CONVENTIONS COLLECTIVES,  
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS,

Pour causes ECONOMIQUES ou RESTRUCTURATION

*Modules 4 & 5 attachés, inscription aux deux  
modules recommandée*

**JEUDI 26 MARS 2020**

### 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 N°5

# RUPTURE INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

*Modules 4 & 5 attachés, inscription aux deux modules recommandée*

CAUSES PERSONNELLES, PREAVIS, INDEMNISATION,  
LITIGES, TRANSACTION, CONTENTIEUX JUDICIAIRE

**MARDI 07 AVRIL 2020**

### LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

### LICENCIEMENT POUR CAUSE D'INAPTITUDE

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

### LICENCIEMENT, SANCTION DISCIPLINAIRE

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

### 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

### LA DEMISSION

Forme et absence d'équivoque  
Préavis quand le salarié démissionne

### L'INDEMNISATION CHOMAGE

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

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

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

### LES PROTECTIONS

#### 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

#### RESOLUTION JUDICIAIRE DU CONTRAT

Le caractère synallagmatique du contrat de travail et clause résolutoire implicite

#### LE FORMALISME ET LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Les salariés protégés  
Parents d'enfant malade

#### 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)

#### RECU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

Formalisme et forclusion, certificat de travail

#### LITIGES NES DE LA RUPTURE ET REGLEMENT

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

## BULLETIN D'INSCRIPTION

<b>ENTREPRISE :</b>  <b>ADRESSE :</b>  <b>ACTIVITE :</b>	<b>RESPONSABLE FORMATION :</b>  <b>Téléphone :</b>  <b>Mail :</b>	<b>N° de commande interne :</b>  <b>ADRESSE DE FACTURATION (si différente) :</b>
--	---	--

### MODULES

(cocher les cases correspondant aux modules choisis)

**NOM & Prénom des participants**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1: _____	<input type="radio"/>				
mail : _____					
2: _____	<input type="radio"/>				
mail : _____					
3: _____	<input type="radio"/>				
mail : _____					
4: _____	<input type="radio"/>				
mail : _____					

### MONTANTS DES INSCRIPTIONS

<b>UNE JOURNEE</b> (un module)	840 € HT (1.008 € TTC)
<b>FORFAIT 2 MODULES</b> (1 & 2 ou 4 & 5)	1.400 € HT (1.680 € TTC)
<b>FORFAIT 5 JOURNEES</b>	3.500 € HT (4.200€ TTC)

### INFORMATIONS GENERALES & 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.

\* **Horaires de chaque journée :** De 8h30 à 18h30 - Accueil à partir de 8h15

\* **Lieu des journées d'étude :** NOVOTEL MONTE-CARLO, 16 Boulevard Princesse Charlotte à Monaco

\* **Renseignements :** BILLON CONSEIL ET SERVICES + 377 93.25.08.88 e-mail : e.marconnet@billon-conseil.mc

Jean Billon a fondé Billon Conseil & Services après une carrière dans les Ressources Humaines en tant que Directeur de Personnel. Au cœur de l'activité du Cabinet depuis plus de 30 ans, le suivi continu de la jurisprudence permet de garantir l'actualisation du droit social à Monaco, grâce à cette base de données jurisprudentielle en permanence mise à jour.

Billon Conseil & Services, c'est une équipe d'experts à laquelle Jean BILLON a transmis ses convictions en terme de rigueur et d'écoute, tant en matière sociale que plus généralement dans les disciplines du droit.

Depuis le 1er octobre 2017, Jérôme MOREL se trouve à la tête de cette équipe, Jean BILLON restant présent mais avec un peu plus de distance.

*Le droit et la gestion des ressources humaines ne doivent pas être un frein à la croissance.*

*En choisissant le bon partenaire, vous pouvez vous concentrer sur l'essentiel : votre entreprise.*

## NOS PRESTATIONS

Conseils  
en matière  
juridique

Consultations sur rendez-vous / Contrats d'abonnement « consultations par téléphone 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  
Intégration à l'entreprise des règles contrôlées par la C.C.I.N. sur les informations nominatives, et formalités y afférant.

Prestations techniques liées aux ressources humaines : Traitement de Paies (Monaco)

Prestations de Gestion des Ressources Humaines déléguées (externalisation)

Le recrutement (études de poste, appels à candidature, conduite de l'entretien)  
Audit social ou de communication interne puis mise en place d'un plan d'action

Prestations en  
Ressources  
Humaines

## NOTRE EQUIPE,

Sous la direction de Monsieur Jérôme MOREL

[j.morel@billon-conseil.mc](mailto:j.morel@billon-conseil.mc)

Laurie BLONDEL

**Juriste associée**

Maîtrise de Droit, Juriste d'Entreprise  
[l.blondel@billon-conseil.mc](mailto:l.blondel@billon-conseil.mc)

Aurélien MONTESANO

**Juriste**

Master 2, Droit économique et des affaires  
[a.montesano@billon-conseil.mc](mailto:a.montesano@billon-conseil.mc)

Céline PAPASIDERO

**Assistante Juridique**

Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque.  
[c.papasidero@billon-conseil.mc](mailto:c.papasidero@billon-conseil.mc)

Jean BILLON

[j.billon@billon-conseil.mc](mailto:j.billon@billon-conseil.mc)

Yolande IVARS

**Gestionnaire de paies**

[y.ivars@billon-conseil.mc](mailto:y.ivars@billon-conseil.mc)

Valérie GRECK

**Gestionnaire de paies**

[v.greck@billon-conseil.mc](mailto:v.greck@billon-conseil.mc)

Sylvie BRUNEL

**Assistante Administrations Judiciaires**

[s.brunel@billon-conseil.mc](mailto:s.brunel@billon-conseil.mc)

Edelyne MARCONNET

**Secrétariat et administrations**

[e.marconnet@billon-conseil.mc](mailto: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.